Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 156 del 22 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Venerdì, 22 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **493**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle imprese fabbricanti maglierie e calzetterie.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 493.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese fabbricanti maglierie e calzetterie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 14 maggio 1960, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle aziende fabbricanti maglierie e calzetterie, stipulato tra l'Associazione Italiana Produttori Maglierie e Calzetterie, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza dell'Unione Italiana Lavoratori; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana Produttori Maglierie e Calzetterie e la Federazione Nazionale Lavoratori Abbigliamento - C.I.S.N.A.L.

Visti il regolamento del lavoro a domicilio, l'accordo sulla commissione tecnica e paritetica per le controversie relative all'assegnazione in categoria o grado degli impiegati, alla attribuzione della qualifica impiegatizia ed alla attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali o intermedie, l'accordo per le categorie speciali ed intermedie, richiamati dal predetto contratto collettivo nazionale ed allo stesso allegati;

Visto l'accordo collettivo nazionale 14 maggio 1960, per la parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici dipendenti dalle aziende fabbricanti maglierie e calzetterie, stipulato tra l'Associazione Italiana Produttori Maglierie e Calzetterie e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Federazione Nazionale Lavoratori Abbigliamento - C.I.S.N.A.L. - ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 19[illegible] in data *11 agosto 1961*, del contratto e dell'accord[illegible] collettivi sopra indicati, depositati presso il Minister[illegible] del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale 14 maggio 1960, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende fabbricanti maglierie e calzetterie, e l'accordo collettivo nazionale in pari data, relativo alla parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici dipendenti dalle aziende fabbricanti maglierie e calzetterie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole del *regolamento del lavoro a domicilio, dell'accordo sulla* commissione tecnica e paritetica per le controversie relative all'assegnazione in categoria o grado degli impiegati, alla attribuzione della qualifica impiegatizia ed alla attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali o intermedie, e dell'accordo relativo alle categorie speciali ed intermedie, richiamate dal predetto contratto collettivo nazionale ed allo stesso allegate.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese fabbricanti maglierie e calzetterie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 30 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 59. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 14 MAGGIO 1960 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE FABBRICANTI MAGLIERIE E CALZETTERIE

Addì, 14 maggio 1960 in Milano,

tra

la ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE, rappresentata dal suo Presidente *Antonio Brivio Sforza* e dal rag. *Bernardo Bellù*

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dall'avv. *Renzo Boccardi,* Capo della Delegazione Alta Italia

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale signor *Antonio Molinari,* dal Segretario Generale aggiunto sig. *Ferdinando Giambra,* dai Segretari nazionali, sigg. *Carlo Polliotti, Vittorina Dal Monte, Isabella Milanese;*

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei sigg.: on.le *Stellina Vecchio, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Giuseppina Nava, Giovanni Buttè, Giorgio Pacini, Maria Guerra, Anita Malavasi, Ario Mantovani, Nello Randi, Egle Cominola, Thomas Pighetti, Beniamino Galesi, Ugo Cerri, Maria Bassi, Giuseppe Delfante, Ottorino Goretti;* e dei lavoratori: *Tarcisio Pozzi, Rodolfo Colombo, G. Lubrina, Aurelio Rossi, Alma Dionisio, Gina Galvagni, Bruno Cremascoli, Nini Gozzi, Angela Viana;*

con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.), rappresentata dal Segretario Generale on.le *Agostino Novella* e dal Segretario Generale aggiunto on.le *Fernando Santi;*

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Silvio Ascari,* dai Segretari Nazionali cav. *Giuseppe Fossati, Carlo Faverio* e cav. *Maria Gherra;*

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: *Elio Angelozzi, Mario Zenoni, Michelangelo Lamera, Enrico De Carli, Romeo Romei, Lorenzo Cadamuro, Ettore Bonardo, Loredana Bagnoli, Anna Rabellotti, Fernanda Bacchi, Pietro Panzera, Ermanno Jori, Luigi Landoni, Maria Offredi, Franco Manzella, Antonio Persano, Elma Mambelli, Francesco Bartolini, Pia Mosca;*

e dei lavoratori: *Mario Assirelli, Giuseppe Seccomandi, Pia Piolanti, Francesco Astradi, Pierino Colzani, Pierino Mantegazza, Italo Foresti, Cristina Data, Ernestina Ventura, Germana Ricci, Luisa Ragazzini, Bruna Bassi, Liliana Degl'Antoni;*

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Generale on.le *Bruno Storti,* e dal Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali.*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile sig. *Adolfo Di Marino* e dai Segretari Nazionali, sigg. *Erminio Fantinelli* e *Gaetano De Jesu;* con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei sigg.: *Lorenzo Porta, Augusto Sciarini, Pietro Cavallero, Mario Vanin, Lauretta Bennici, Giuseppe Della Bella, Ettore Seghi, Gino Manfron, Innocente Sormano, Pietro Lombardoni;*

e dei lavoratori: *Bianca Sabina, Giovanni Guarda, Domenico Carlesso, Antonio Perego, Francesca Lombardi, Anna Banfi;*

con l'assistenza della Unione Italiana Lavoratori (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Generale sig. *Italo Viglianesi* e dal Segretario Sindacale *Raffaele Vanni.*

Addì, 14 maggio 1960 in Milano,

tra

la ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE, rappresentata dal suo Presidente *Antonio Brivio Sforza* e dal rag. *Bernardo Bellù*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (C.I.S.N.A.L.) nella persona del suo Segretario signor *Giulio Pierucci,* rappresentato dal sig. *Bruno Scheggi,* Delegato Alta Italia della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori addetti alle aziende fabbricanti maglierie in genere (comprese le sciallerie a maglia), che adoperano qualsiasi fibra, con macchine di qualsiasi tipo e relativa confezione a mano e a macchina;

e a quelle che producono qualsiasi tipo di calze con qualsiasi fibra, adoperando macchine di qualsiasi tipo, escluse le calze per uso ortopedico.

PARTE GENERALE

Art. 1.

CONTRATTO

Il presente contratto consta di:

a) una parte generale e relativo protocollo aggiuntivo;

b) tre parti riguardanti: operai, categorie speciali od intermedie ed impiegati;

c) una parte contenente le tabelle retributive.

Art. 2.

CATEGORIE SOGGETTE ED EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutte le categorie rappresentate dalle parti contraenti; ha efficacia nazionale e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia.

Art. 3.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 4.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 3, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di applicazione non derivanti da accordi nazionali; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore « ad personam », esclusione fatta del caso in cui derivassero da accordi provvisori di cui sia prevista la decadenza nel caso di stipulazione del contratto nazionale.

In materia di usi le parti fanno riferimento all'articolo 2078 del Codice civile.

Art. 5.

INTERPRETAZIONE

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Art. 6.

CONTROVERSIE

a) I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, seguendo le consuetudinarie norme disciplinari di azienda, saranno trattati e risolti tra lavoratori e datori di lavoro con l'intervento della Commissione Interna o del Delegato di Impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni territoriali. Riuscito vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro quindici giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di compimento, la parte interessata richiederà — tramite la propria organizzazione territoriale — l'apertura del procedimento in parola: entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta, la organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due organizzazioni costituiranno — entro i dieci giorni successivi a detta risposta — un Collegio sino ad un massimo di cinque membri, composto rispettivamente da uno o due membri designati dalla organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da uno o due membri designati dall'organizzazione dei datori di lavoro, da un membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà essere richiesta la designazione al competente Circolo dello Ispettorato del Lavoro.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

b) Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

c) Le presenti disposizioni di carattere generale non sostituiscono le particolari procedure previste per determinati istituti di questo contratto.

Art. 7.

COMMISSIONI INTERNE

Sono formalmente riconosciuti la Commissione Interna o il Delegato di Impresa coi poteri, nei limiti e secondo la procedura stabiliti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 8.

IMMUNITÀ SINDACALE

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività la quale dovrà essere svolta senza recar pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative — previste dagli artt. 35 per gli operai e 34 per gli impiegati — operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dell'interessato, nel qual caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive organizzazioni territoriali competenti.

Se queste ultime si trovassero in disaccordo, la questione verrà risolta con l'intervento del competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro.

Art. 9.

CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore chiamato a coprire cariche pubbliche o sindacali ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica. Le parti raccomandano alle aziende di conservargli anche la decorrenza della anzianità.

Art. 10.

REGOLAMENTO INTERNO

In ciascuna azienda può essere redatto dal datore di lavoro, ed esposto in luogo chiaramente visibile, un regolamento interno. Gli schemi di redazione o di eventuale aggiornamento saranno esaminati con la Direzione dalla Commissione Interna o dal Delegato di Impresa, preventivamente all'attuazione, a termine dell'art. 2 punto 3) dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

Art. 11.

MENSE AZIENDALI

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale.

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.

Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

L'indennità stessa — non frazionabile — verrà corrisposta ai lavoratori, per ogni giorno lavorato dagli stessi, nella misura base di lire 25, ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria.

Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del Regolamento di Igiene, siano accoglienti e confortevoli.

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. Le Commissioni interne od i Delegati di Impresa hanno la facoltà di sorvegliarne l'andamento in collaborazione con le Direzioni aziendali.

Le prestazioni di mensa, o loro indennità sostitutiva, verranno considerate come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso della indennità di anzianità, del trattamento di festività e di quello di ferie, nonchè della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità. Quando esiste la mensa, il valore della mensa in natura da calcolare ai soli effetti della computabilità nei predetti istituti e da corrispondere a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno del servizio di mensa, è ragguagliato convenzionalmente alla misura derivante dalle norme di cui al 4° comma del presente articolo. Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità nei sopra ricordati istituti contrattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazione in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

Art. 12.

LAVORO A DOMICILIO

Per la disciplina del lavoro a domicilio, valgono le norme di cui all'allegato n. 1 - Regolamento del lavoro a domicilio.

Art. 13.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dall'inizio del periodo di paga in corso alla data della sua stipulazione ed avrà scadenza il 31 dicembre 1962.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

CONTRATTI LOCALI

Le Organizzazioni territoriali esamineranno l'opportunità di coordinare gli eventuali contratti locali col presente contratto nazionale.

PARTE PRIMA

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni legislative sul collocamento. All'atto dell'assunzione, lo operaio dovrà presentare i documenti prescritti dalla legge oltre — se richiesto — un certificato penale di data non anteriore a tre mesi; la ditta rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

All'atto dell'assunzione saranno comunicate all'operaio la località alla quale è destinato, la data dell'assunzione, la categoria e la relativa retribuzione.

Quando l'operaio venga assunto nonostante la mancanza di qualche documento, l'assunzione diviene definitiva soltanto dopo la presentazione dei documenti mancanti. Se i documenti risultano regolari e tali da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di prova si considererà decorrente dall'inizio delle prestazioni a tutti gli effetti di anzianità.

Il datore di lavoro, nel caso di mancanza od irregolarità di documenti riguardanti il trattamento previdenziale, è tenuto a regolarizzare la posizione dell'operaio solo dal giorno della sua assunzione.

Il datore di lavoro potrà sottoporre a visita medica il personale da assumere.

L'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalla legge 26 aprile 1934 n. 653 e successive aggiunte e modifiche.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio si intende fatta, nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova la cui durata in via normale non potrà essere superiore a sei giorni lavorativi. Nel caso di assunzione di operai specializzati il periodo stesso potrà essere prorogato d'accordo fino a dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto di lavoro senza alcun preavviso, mediante il solo pagamento della retribuzione corrispondente al lavoro prestato.

All'operaio confermato in servizio la direzione fisserà la retribuzione che, a decorrere dal giorno stesso dell'assunzione, non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria alla quale viene assegnato.

L'operaio che non venga confermato, o che non creda di accettare le condizioni propostegli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà in tal caso diritto di percepire la retribuzione corrispondente al lavoro prestato, senz'alcuna indennità.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'operaio durante il periodo di prova è ammessa la facoltà di completare detta prova qualora l'operaio sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni consecutivi.

L'operaio che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

Art. 3.

TRATTAMENTO SALARIALE

Il trattamento salariale è regolato dalle tabelle allegate, dalle norme relative nonchè dalle eventuali successive variazioni.

Art. 4.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione può effettuarsi a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese, secondo le consuetudini aziendali. Nel caso che sia effettuata a mese sono dovuti acconti quindicinali di almeno il 95 % dell'importo quindicinale. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della retribuzione all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

1) estremi della categoria dell'operaio;
2) elementi costitutivi della retribuzione;
3) elementi costitutivi delle trattenute;
4) estremi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avanzi all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di qualifica.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 5.

APPRENDISTATO

E' considerato apprendista l'operaio compreso fra i 14 e i 20 anni di età che venga assunto nello stabilimento per acquistare un addestramento pratico atto a farlo divenire operaio qualificato.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare a giornata; nel caso in cui venga adibito a lavoro a cottimo egli acquista automaticamente la qualifica di operaio ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato, e gli devono essere applicate le relative tariffe di cottimo.

Può essere convenuto fra le parti un periodo di prova di durata non superiore a 12 giorni lavorativi.

Il periodo di addestramento iniziato presso altra ditta deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, semprechè riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ai 18 mesi.

L'apprendista che abbia superato metà del periodo di apprendistato, indipendentemente dall'età, dietro sua richiesta deve essere ammesso a prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio. In caso di esito favorevole della prova avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria. Nell'ipotesi che l'esito della prova gli sia sfavorevole sarà ammesso a ripetere la prova.

Per la durata e le percentuali di retribuzione dell'apprendistato valgono le norme riprodotte nelle tabelle. In ogni caso al termine del periodo di apprendistato o superata favorevolmente la prova di cui sopra, gli sarà corrisposta la paga contrattuale prevista, in relazione all'età, per gli operai della categoria alla quale viene assegnato.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e deve destinarlo soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale alla quale si riferisce il tirocinio.

Si richiamano le disposizioni della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e del relativo regolamento.

Art. 6.

TRATTAMENTO DEI MINORI

La paga base contrattuale dei prestatori d'opera di età non superiore ai 20 anni, non soggetti ad apprendistato, viene determinata come segue:

14-16 anni - 70 % della paga contrattuale spettante, al compimento del 20° anno, per la prestazione corrispondente;

16-18 anni - 83 % della paga contrattuale spettante, al compimento del 20° anno, per la prestazione corrispondente;

18-20 anni - 95 % della paga contrattuale spettante, al compimento del 20° anno, per la prestazione corrispondente.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata dalle norme legislative e interconfederali con un massimo di otto ore giornaliere, fatte salve le deroghe relative nonchè quelle del presente contratto e quelle riguardanti il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Al segnale di inizio del lavoro di reparto, l'operaio deve trovarsi al suo posto, pronto ed in condizione di iniziare il lavoro.

Gli operai ritardatari saranno riammessi trascorsi 5 minuti dopo l'inizio del lavoro di reparto e durante un ulteriore termine di 10 minuti. Ad essi potrà essere applicata una multa non superiore a L. 5, salvo il caso di recidiva.

La distribuzione dell'orario giornaliero viene stabilita dalla ditta in conformità colle disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne e comunicata agli operai in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato. In quelle aziende ove non venga prestato il lavoro nel pomeriggio del sabato, le ore così non lavorate saranno distribuite negli altri giorni della settimana, nell'ambito dell'orario normale di cui al primo comma e nel limite di un'ora al giorno, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, potranno essere concessi esoneri dal lavoro ordinario o straordinario agli operai che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, DOMENICALE FESTIVO E RELATIVE PERCENTUALI

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato nei casi, nei limiti e con la procedura previsti dalle vigenti norme legislative e interconfederali; il lavoratore dovrà essere preavvisato il giorno precedente, nei limiti delle possibilità consentite dai casi non urgenti. Il lavoratore è tenuto a prestate il lavoro straordinario richiesto dalla direzione, salvo giusti e comprovati motivi derivanti dallo stato di salute, da condizioni di gravidanza o puerperio, da ragioni familiari e simili.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di cui all'art. 7, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il lavoro autorizzato e prestato fra le ore 22 e le ore 6 è considerato notturno.

Salvo eventuali diverse determinazioni di legge sono stabilite le percentuali di maggiorazione seguenti:

per il lavoro straordinario diurno . . . 20 %

per il lavoro straordinario notturno . . 40 %

per il lavoro notturno a turni avvicendati 15 %

per il lavoro notturno a turni non avvicendati . . . . 20 %

per il lavoro in domenica o in giorno feriale sostitutivo, con riposo compensativo . . 10 %

per il lavoro in domenica o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo . 40 %

per il lavoro straordinario festivo diurno 45 %

per il lavoro straordinario festivo notturno . . . . 55 %

per il lavoro nei giorni festivi di cui allo art. 17, numero 1 . . . . 35 %

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla paga individuale di fatto, maggiorata per i cottimisti della percentuale di cottimo, e sulla indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario compatibilmente con l'esigenza del lavoro ed in quanto le prestazioni del lavoro straordinario gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Per gli operai addetti continuamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

Art. 9.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, saranno corrisposte la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, saranno corrisposti il 70 % della retribuzione di fatto per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

Art. 10.

RECUPERI

Le ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente o per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità: il recupero deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre otto ore normali o, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di nove ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato solo entro le due quindicine immediatamente successive a quella in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11.

PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata tenendo presenti le disposizioni di legge in materia di prevenzioni infortuni.

Qualora la pulizia del macchinario — o del posto di lavoro — sia effettuata oltre i limiti dell'orario normale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria e verrà come tale retribuita.

Art. 12.

LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Per i custodi ed i portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni ad esso pertinenti, tale orario è portato fino a 12 ore, fermo restando l'obbligo per i lavoratori di cui sopra di rispondere, senza diritto a compensi ulteriori, alle eventuali chiamate di carattere eccezionale che potessero aver luogo oltre i predetti limiti di orario.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale per lavoro notturno.

Le ore prestate oltre le 8 giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti ai comma primo e secondo del presente articolo sono retribuite con il 70 % della retribuzione oraria di fatto.

Per le ore eccedenti i suddetti limiti degli orari normali verrà corrisposta la intera retribuzione oraria di fatto con la maggiorazione di lavoro straordinario.

Art. 13.

LAVORO A SQUADRE

Il lavoro prestato dagli operai che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni, entro le 24 ore, anche se a turni di non uguale durata, è considerato lavoro a squadre.

L'orario ordinario del lavoro a squadre è di otto ore per turno ivi compresa la mezz'ora di riposo e sarà stabilito dal datore di lavoro in conformità con le disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, a termine di legge, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo. Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori del locale di lavoro e comunque a macchine ferme. L'operaio ha il diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per turni fino a sei ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Nel lavoro a squadre, le paghe orarie di fatto e le tariffe di cottimo stabilite per il lavoro a turno unico, vengono maggiorate della percentuale dell'8%, percentuale che assorbe e sostituisce la retribuzione per la mezz'ora di riposo. Tale percentuale di maggiorazione non si riferisce alla indennità di contingenza non conglobata, la quale, invece, viene corrisposta per le ore di effettiva presenza nello stabilimento compresa la mezzora di riposo. Lo importo di detta maggiorazione sarà distintamente registrato sul prospetto o busta paga.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne, e non è dovuta nelle riduzioni di orario fino ad undici ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore cinque e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a tredici ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore quattro e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima, mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. Nel caso di modifica del turno assegnato, l'operaio dovrà comunque fruire — all'atto del passaggio a diverso turno — di un adeguato periodo di riposo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre anche se compiuto senza avvicendamenti solo nel caso che il relativo orario coincida come inizio o termine con uno degli orari dei turni avvicendati, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di 15 minuti.

Nel caso di orario settimanale di 40 ore di lavoro, il lavoro a squadre verrà effettuato possibilmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui al secondo comma.

Art. 14.

TURNI A SCACCHI

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Tuttavia potranno essere consentiti laddove esistono attualmente. Nel caso che le maestranze ne richiedano la soppressione le Organizzazioni sindacali territoriali

competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione del 3,5 % sulle paghe orarie e sulle tariffe di cottimo come nel caso di lavoro a squadra.

Art. 15.

ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

L'assegnazione del macchinario dovrà essere effettuata tenendo presenti, con le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione normale degli operai, in relazione alla natura del macchinario, alla specie dello articolo prodotto ed al rendimento del lavoro.

Le eventuali contestazioni circa le ripercussioni che una errata applicazione di detti criteri potrebbe avere nei confronti della salute degli operai, potranno essere sottoposte, su richiesta della parte interessata, anche immediatamente dopo l'attuazione dell'assegnazione, ad una Commissione tecnica paritetica presieduta da un rappresentante dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio.

Le parti provvederanno alla designazione dei propri rappresentanti all'Ispettorato del Lavoro entro 5 giorni dalla richiesta

Le decisioni della Commissione tecnica paritetica dovranno essere prese nel termine massimo di 20 giorni dalla richiesta stessa.

Avverso la decisione della Commissione tecnica paritetica, su richiesta delle Organizzazioni territoriali e nel termine di 15 giorni dalle conclusioni della Commissione predetta, potrà essere interposto ricorso ad una Commissione tecnica paritetica centrale, costituita dalle Associazioni nazionali di categoria e presieduta da un tecnico designato consensualmente o — in caso di disaccordo — designato dal Ministero del Lavoro; la Commissione emetterà un lodo arbitrale obbligatorio per le parti.

Le decisioni della Commissione di primo grado divengono obbligatorie qualora contro di esse non venga interposto ricorso come sopra.

Chiarimento a verbale: Premesso che con il primo comma dell'articolo si sono intesi indicare i criteri a cui le aziende si ispirano nell'assegnare il macchinario, si chiarisce che con il riferimento alle « possibilità di prestazione normale degli operai » si è inteso riferirsi a quelle che un lavoratore di normale capacità e diligenza può sviluppare senza che ne risultino anormalmente impegnate le sue facoltà fisiche ed intellettuali.

Art. 16.

DISCIPLINA DEL COTTIMO

1) In relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni è ammesso il lavoro a cottimo secondo i criteri di legge ed i sistemi di uso accentuandone, ove tecnicamente possibile, la forma collettiva.

2) Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da consentire agli operai cottimisti di normale capacità ed operosità, addetti alla lavorazione di uno stesso tipo di manufatto e su un medesimo tipo di macchina, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 10 % superiore ai minimi di paga della loro categoria.

Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità degli operai lavoranti a cottimo nei periodi considerati abbia realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 10 % del minimo di paga base di categoria.

Nel caso di pluralità di tariffe per pluralità di articoli lavorati sul complesso di macchine, o contemporaneamente o con successione di tempi, dai medesimi operai, verrà fatto riferimento al complesso delle relative tariffe.

3) Nel caso in cui, per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto secondo, la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.

Tale integrazione invece non verrà corrisposta nella sola ipotesi in cui il mancato raggiungimento del minimo contrattuale di cottimo dipenda da cause imputabili all'operaio. In ogni caso all'operaio dovrà essere garantita la sua paga ad economia.

Contestazioni circa la valutazione delle cause di cui sopra saranno esaminate dalla direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

4) Le tariffe di cottimo diverranno definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata dovrà essere dall'azienda prestabilita in opportuno rapporto tecnico con la natura e con la complessità della lavorazione, nonchè comunicato agli interessati; dopo di ciò potranno essere sostituite o variate soltanto in presenza o di mutamenti dell'articolo o di modificazioni nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

5) Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione del guadagno medio orario realizzato nelle ultime 4 quattordicine o quindicine, semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

6) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti, i quali abbiano alle proprie dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra l'operaio e l'azienda, e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici disciplinari.

7) Agli operai interessati dovranno essere comunicate, per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovranno poi essere comunicati agli operai interessati per ogni cottimo la quantità del lavoro eseguito ed il tempo complessivamente impiegato per ogni periodo di paga.

8) I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta controversia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le parti, in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tutte tali controversie saranno esaminate in prima istanza nell'ambito aziendale tra la Direzione e la Commissione interna anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della Commissione interna, secondo quanto previsto nel punto 7 del presente articolo.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo, la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

9) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione per le quali valgono le norme dell'articolo 6 della parte generale.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

1) Capo d'anno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) Anniversario liberazione - 25 aprile;
8) Festa del lavoro - 1° maggio;
9) Festa nazionale - 2 giugno;
10) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
11) Assunzione Maria Vergine - 15 agosto;
12) Ognissanti - 1° novembre;
13) Giorno dell'unità nazionale - 4 novembre;
14) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
15) S. Natale - 25 dicembre;
16) S. Stefano - 26 dicembre;
17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti sarà corrisposta agli operai, non retribuiti in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiuto, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro settimane. Per gli operai che nel giorno di ricorrenza avrebbero prestato lavoro a squadre retribuito con la percentuale relativa, la paga oraria, riferita all'orario giornaliero di cui all'art. 7, verrà maggiorata dello 1,25 %.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenza per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro — a qualunque causa dovuta — indipendentemente dalla volontà dell'operaio, ad esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca dell'indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonchè — eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 7, 8, 9, 13 — delle sospensioni dal lavoro in atto da oltre due settimane.

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;

f) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

Per gli operai retribuiti in misura fissa, nei confronti dei quali il presente trattamento opera solo nel caso di coincidenza di una delle festività con la domenica, trovano applicazione le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Nel caso di prestazione d'opera nei giorni anzidetti sarà corrisposto, oltre la normale retribuzione giornaliera, il compenso per le ore di lavoro effettivamente prestate con la percentuale di maggiorazione del 35 % di cui all'art. 8.

2) L'orario di lavoro e l'avvicendamento dei turni periodici di lavoro sarà disposto in modo che il giorno di riposo settimanale cada normalmente di domenica, secondo le norme di legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di ricuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 18.

FERIE

All'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la ditta nella quale è occupato sarà concesso ogni anno un periodo di ferie pagate, in ragione di:

12 giorni (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

13 giorni (pari a 104 ore) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 5 e fino a 10 anni compiuti;

14 giorni (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 10 e sino a 15 anni compiuti;

15 giorni (pari a 120 ore) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 15 e sino a 20 anni compiuti;

16 giorni (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre 20 anni compiuti.

Le ferie saranno pagate in base a 8 quote orarie della retribuzione globale di fatto giornaliera.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro quindicine o quattordicine immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse. Per gli operai che nel corso dell'anno di maturazione delle ferie siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la paga oraria verrà maggiorata dell'1.25 %.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita, secondo le esigenze del lavoro, dal maggio all'ottobre, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Il pagamento delle ferie sarà effettuato in via anticipata e in ragione dei giorni concessi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dal giorno in cui l'operaio avrebbe maturato il diritto alle ferie già godute in via anticipata.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie intere, saranno corrisposti tanti dodicesimi del relativo compenso quanti sono i mesi interi di anzianità o le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 17 e che cadono nel corso delle ferie, si osserva il trattamento relativo.

In caso di licenziamento, comunque avvenuto, o di dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie spetterà all'operaio il godimento di tanti dodicesimi del relativo compenso quanti sono i mesi interi di anzianità o le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni con decorrenza dal periodo feriale dell'anno precedente, oppure dal giorno di assunzione in servizio se questa sia avvenuta successivamente.

Per le giornate di ferie oltre le dodici, per gli aventi diritto, è ammessa, qualora sussistano esigenze tecniche della lavorazione, la sostituzione del godimento dei giorni feriali, con una indennità pari ad 8 quote orarie della retribuzione globale di fatto giornaliera.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle quattro ultime quattordicine o quindicine di lavoro. Per gli operai che nel corso dell'anno siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la paga verrà maggiorata dell'1,25 %.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 20.

MALATTIA ED INFORTUNIO

All'operaio ammalato non in prova sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità agli effetti del computo delle ferie, della gratifica natalizia e della indennità di anzianità, nonchè agli effetti del pagamento delle festività elencate nella prima parte dell'articolo 17, per:

mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 da 15 anni in poi.

In caso di ripetizione della medesima malattia dopo non più di due mesi dalla guarigione della prima, la successiva conservazione del posto avverrà rispettivamente per 3, per 4 o per 5 mesi a seconda della anzianità dell'operaio come sopra precisato, e pertanto il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di:

mesi 9 (6 + 3) per anzianità fino a 5 anni compiuti;

mesi 12 (8 + 4) per anzianità da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 15 (10 + 5) per anzianità da 15 anni in poi.

All'operaio infortunato nell'azienda saranno conservati il posto e l'anzianità per gli effetti sopra specificati al primo comma, fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In tal caso, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, la azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e l'operaio chiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi comunque all'operaio il diritto all'indennità di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro tre giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

L'operaio ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Per i lavoratori tubercolotici assistiti in regime assicurativo si osservano le disposizioni della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli operai di ambo i sessi sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo di durata fino a 10 giorni consecutivi.

Per tale periodo di congedo essi fruiranno dell'assegno posto a carico della Cassa Assegni Familiari di cui agli articoli da 1 a 9 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941.

Art. 22.

TRATTAMENTO OPERAIE GESTANTI E PUERPERE

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio valgono le norme di cui alla legge 26 agosto 1950 n. 860 e relativo regolamento, ed eventuali successive modifiche.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva, e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto a condizione che si presenti a riprendere servizio entro 30 giorni dal termine del servizio militare di leva per congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Nel caso di mancata presentazione nei termini di cui sopra l'operaio verrà considerato dimissionario. L'anzianità maturata sino alla data della chiamata per leva sarà computata, agli effetti dell'indennità di anzianità, unitamente a quella che viene a maturare dopo la data di ripresa del servizio, semprechè l'operaio non abbia chiesta ed ottenuta la liquidazione all'atto della chiamata stessa.

Il richiamo alle armi sospende il rapporto di lavoro, con il diritto per l'operaio alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio militare da richiamato e fino alla presentazione per riprendere il lavoro è computato agli effetti dell'indennità di anzianità. Alla fine del richiamo l'operaio deve ripresentarsi in azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di trenta giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In difetto l'operaio verrà considerato dimissionario. L'operaio richiamato alle armi non potrà essere licenziato, semprechè non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Art. 24.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni che comportano maggiore retribuzione ha diritto oltre alla paga di competenza della propria categoria, alla differenza tra detta paga e quella prevista per le nuove mansioni per il tempo in cui vi rimane adibito.

Dopo due mesi di permanenza nelle nuove mansioni l'operaio acquisterà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto all'operaio assente, previsto dal presente contratto.

L'operaio che ritorna alle precedenti mansioni inferiori dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ha diritto a conservare il 25% della differenza fra le due paghe.

Dati i cambiamenti stagionali di lavorazione sono ammessi anche due passaggi di mansioni entro l'anno della durata massima di due mesi ciascuno frazionabili.

All'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella sua posizione nè modificare la qualifica e la retribuzione di sua competenza. La permanenza nelle nuove mansioni non può durare oltre due mesi nell'anno, salvo i casi di forza maggiore; le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali.

Agli operai assegnati con carattere di continuità alle mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè prevalente rispetto alla natura ed al tempo.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 26.

TRASFERIMENTI

I trasferimenti di operai dall'una all'altra azienda del medesimo complesso industriale devono essere limitati ai casi strettamente indispensabili.

L'operaio trasferito ad altro posto di lavoro fuori sede ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè e, in quanto occorra, per i familiari per gli effetti domestici e masserizie, nonchè ad una indennità per rimborso delle spese di vitto e alloggio per la durata:

— di 6 giorni all'operaio senza familiari conviventi a carico;

— di 12 giorni all'operaio avente familiari a carico con lui conviventi, oltre un giorno per ogni figlio a carico e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

La misura del rimborso delle anzidette spese di viaggio e di trasporto, nonchè la misura dell'indennità per rimborso delle spese di vitto e alloggio, dovranno essere concordate direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni sindacali territoriali.

L'operaio ha diritto al rimborso dell'indennizzo che per effetto del trasferimento abbia dovuto corrispondere per anticipata risoluzione del contratto di affitto della propria abitazione fino alla concorrenza del canone locatizio per un massimo di sei mesi.

Nella ipotesi che l'operaio ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto di lavoro con la indennità di anzianità di cui all'art. 39, nonchè con la eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Per i trasferimenti di membri delle Commissioni Interne o di Delegati di Impresa troveranno applicazione le norme degli accordi interconfederali in materia.

Art. 27.

ABITI DA LAVORO

L'azienda fornirà gratuitamente gli abiti da lavoro, nei casi in cui gli stessi si rendano necessari per le condizioni particolari nelle quali si svolga il lavoro, nonchè quando essa ne prescriva comunque l'adozione.

La sostituzione di tali abiti dovrà essere fatta in relazione all'usura determinata dalla natura della lavorazione.

In vista di un più esteso impiego degli abiti da lavoro, le aziende ne faciliteranno l'adozione mediante agevolazioni e rateazioni di pagamento.

Art. 28.

INDENNITÀ SCOLASTICA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio capo famiglia una indennità scolastica per i figli fino a 14 anni di età che, per mancanza di scuola elementare locale, debbano incontrare spese per accedere alla più vicina scuola.

Il datore di lavoro corrisponderà analoga indennità scolastica per i figli di operai, che siano alle dipendenze dell'azienda da almeno tre anni, per la frequenza con accertato profitto e regolarità di corsi professionali riconosciuti di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'azienda.

La misura delle indennità verrà stabilita dalle aziende, udita la Commissione Interna o il Delegato di Impresa.

Art. 29.

MEZZI DI TRASPORTO PER SERVIZIO

Agli operai, cui siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di bicicletta o di altri mezzi di locomozione, tali mezzi saranno forniti dall'azienda.

Nei casi in cui, per l'espletamento delle anzidette mansioni, gli operai facciano invece uso di mezzi di loro proprietà, l'azienda corrisponderà un'indennità di uso in misura da determinare, udita la Commissione Interna o il Delegato d'Impresa.

Art. 30.

ZONA MALARICA

L'operaio in zona malarica ha diritto ad una particolare indennità la cui misura deve essere concordata dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Le zone malariche saranno determinate dalle parti contraenti con il concorso delle autorità sanitarie.

Art. 31.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di particolare disagio e con impiego di sostanze nocive dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti disposizioni di legge sull'igiene, sulla sicurezza del lavoro, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono essere adibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica o di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi o difensivi occorrenti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Potranno del pari essere adottate di concerto fra l parti le ulteriori misure atte ad integrare, occorrendo le disposizioni di legge nell'interesse della salute de lavoratore.

Art. 32.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'operaio deve svolgere le mansioni affidategli con l normale diligenza richiesta dalla natura del lavor nell'interesse dell'azienda e della produzione, deve os servare le disposizioni per l'esecuzione e per la discipli na del lavoro e non può, durante il rapporto di lavoro divulgare notizie che possano recare danno all'azienda dalla quale dipende, nè trafugare disegni e campiona ture.

Durante il lavoro l'operaio non può allontanarsi da proprio posto senza giustificato motivo e senza l'auto rizzazione prescritta da disposizioni aziendali.

Nell'interno dello stabilimento è proibito introdurr bevande alcooliche o cibi senza il permesso della dire zione.

Parimenti non è consentito fumare se non nei luogh appositamente stabiliti e fuori dell'orario di lavoro.

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita d inventario che per ordine superiore venisse fatta agl oggetti affidatigli ed a visite personali all'uscita dall stabilimento. La visita sulla persona dovrà essere co piuta nel minor tempo possibile ed in locale adatto, per le operaie dovrà effettuarsi con l'intervento escl sivamente di personale femminile all'uopo incaricat

Durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambient di lavoro sono vietate le raccolte di fondi, di firme, quote di qualunque genere, nonchè la vendita di merc oggetti, biglietti e simili.

Chiarimento a verbale: A maggior precisazione de l'ultimo capoverso si chiarisce che per quanto riguard il divieto di raccolta di fondi e di quote di qualsia genere, le parti si riservano il coordinamento con eve tuali accordi interconfederali in ordine alla raccol di quote sindacali.

Art. 33.

ASSENZE E PERMESSI

Compatibilmente con le esigenze del lavoro l'opera può ottenere brevi permessi per assentarsi dallo stab limento per giustificati motivi.

Tutte le assenze devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo i casi di materiale impossibilità a farlo.

Art. 34.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione globale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti all'operaio a qualsiasi titolo.

Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 6, lettera *a*), della parte generale.

Art. 35.

SANZIONI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme e regolamenti interni non in contrasto con le disposizioni contrattuali possono essere punite:

1) col rimprovero verbale o scritto;

2) con la multa fino ad un massimo di due ore di retribuzione;

3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo superiore a tre giorni;

4) con il licenziamento senza preavviso, ma con la sola indennità di cui all'art. 39;

5) con il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità di anzianità.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati con la precisa indicazione della infrazione commessa.

RIMPROVERO, MULTA E SOSPENSIONE

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti all'operaio:

a) che abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo e senza l'autorizzazione prescritta da disposizioni aziendali;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto, o quelle del regolamento interno, o commetta contro la disciplina, la morale, l'igiene e la sicurezza dello stabilimento mancanze che non siano punibili con il licenziamento.

L'applicazione del rimprovero, della multa, della sospensione si intende adeguata alla minore o maggiore gravità delle mancanze ed alla loro recidività.

L'importo delle multe disciplinari deve essere versato alla Cassa di Malattia.

LICENZIAMENTO

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione, può essere inflitto:

1) *Senza preavviso ma con indennità di anzianità*:

a) per contravvenzioni al divieto di fumare di cui al quarto comma dell'art. 32;

b) per litigio con vie di fatto in fabbrica;

c) per assenze senza giustificato motivo per tre giorni di seguito o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

d) per recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza, o ad una sospensione per mancanza diversa nei sei mesi precedenti.

2) *Senza preavviso e senza indennità di anzianità*:

a) per movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni o timbrature di schede o per altre alterazioni dei sistemi aziendali di controllo di presenza: tutto in quanto compiuto con dolo;

b) per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;

c) per furto a danno dell'azienda;

d) per dolo o colpa grave in negligenza od atti con danno per l'azienda;

e) per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionature, lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con danno per l'azienda.

Art. 36.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'operaio conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 37.

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore che compirà presso la medesima azienda il 15°, il 20° od il 30° anno di anzianità ininterrotta, sarà corrisposta *una tantum* un premio nelle seguenti misure:

al 15° anno . . . . 100 ore
al 20° anno . . . . 100 ore
al 30° anno . . . . 125 ore

ragguagliato alla retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa, in atto al momento della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente assorbono fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali premi già istituiti dalle aziende con le stesse finalità.

L'anzianità già maturata alla data di entrata in vigore del contratto sarà conteggiata in ragione del 50% dell'anzianità stessa, con arrotondamento ad anno intero, secondo il sistema indicato nel chiarimento a verbale.

Chiarimento a verbale:

1) Ai fini della corresponsione dei premi di anzianità, ed in relazione al terzo comma di questo articolo, i lavoratori già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto si considerano convenzionalmente assunti nell'anno sotto indicato, immutato restando il giorno ed il mese:

effettivo	convenzionale	effettivo	convenzionale
1960	1960	1936	1948
1959	1960	1935	1948
1958	1959	1934	1947
1957	1959	1933	1947
1956	1958	1932	1946
1955	1958	1931	1946
1954	1957	1930	1945
1953	1957	1929	1945
1952	1956	1928	1944
1951	1956	1927	1944
1950	1955	1926	1943
1949	1955	1925	1943
1948	1954	1924	1942
1947	1954	1923	1942
1946	1953	1922	1941
1945	1953	1921	1941
1944	1952	1920	1940
1943	1952	1919	1940
1942	1951	1918	1939
1941	1951	1917	1939
1940	1950	1916	1938
1939	1950	1915	1938
1938	1949	1914	1937
1937	1949	—	—

2) All'entrata in vigore del presente contratto dovranno essere corrisposti agli aventi diritto, secondo le norme particolari di cui al presente articolo, i premi già maturati.

3) Il pagamento dei premi che maturano immediatamente alla data di entrata in vigore del contratto a beneficio di coloro che sono stati assunti prima del 14 maggio 1930 potrà essere effettuato in due rate, delle quali la prima verrà pagata entro la fine del 1960 e la seconda entro giugno 1961.

Il pagamento non potrà comunque essere differito oltre la data della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana (48 ore) o di un periodo maggiore comunque non superiore a due settimane (96 ore) per gli operai specializzati.

A termini dell'art. 2118 del Codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Nel corso del periodo di preavviso potranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

E' in facoltà della parte che riceve il preavviso di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso stesso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 35, punto 5, sarà corrisposta un'indennità calcolata come segue:

a) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata sino al 31 dicembre 1944:

— dal 1° al 10° anno = 3 giornate (24 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— oltre il 10° anno = 4 giornate (32 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

b) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1° gennaio 1945:

— dal 1° al 5° anno = 5 giornate (40 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— dal 6° al 10° anno = 7 giornate (56 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— dall'11° al 17° anno = 9 giornate (72 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— oltre il 17° anno = 12 giornate (96 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione.

Le frazioni di anno si computano per dodicesimi, e le frazioni di mese superiore a 15 giorni si computano come mese intero.

Agli effetti del presente articolo, si intende per remunerazione globale il complesso della retribuzione di fatto, dell'utile di cottimo mediamente realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, del rateo di gratifica natalizia da computarsi nella percentuale unica convenzionale dell'8%.

Per i lavoratori che durante l'ultimo anno di servizio siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la paga relativa verrà maggiorata della percentuale dell'1,25%.

Agli effetti della presente indennità, l'anzianità non si interrompe che con la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto diversamente disposto in altri articoli.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati dai commi *a*) e *b*) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissato per lo scaglione relativo. Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai successivi scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 del Codice civile, mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'operaio, non in corso di apprendistato, la indennità di cui all'art. 39 nelle aliquote percentuali seguenti:

100% agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età e alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età;

ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, riduzione o sospensione di lavoro, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto;

alle dimissionarie per matrimonio o maternità e ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941;

ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

80% ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50% ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

30% ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai cinque anni la opportunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori, già conviventi a carico dell'operaio defunto.

Art. 42.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi presso l'azienda degli utensili occorrenti, il lavoratore deve fare richiesta all'incaricato dell'azienda. Ove tale utensili fossero forniti, con il consenso del datore di lavoro, dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo di mercato. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio. Qualora non vi provvedesse, può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate. E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però la direzione dell'azienda. Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuto autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà la facoltà all'azienda di rivalersi per i danni subiti.

Art. 43.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 44.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di pertinenza dell'interessato, con regolarizzazione di aggiornamento, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà. In quest'ultimo caso l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 45.

RIFERIMENTO

Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa riferimento alle norme di legge in quanto applicabili in materia e agli accordi interconfederali.

PARTE SECONDA

CATEGORIE SPECIALI OD INTERMEDIE

Art. 1.

GENERALITÀ

Il trattamento normativo degli appartenenti alle categorie speciali od intermedie — salva la particolare disciplina riservata agli assistenti — è regolato, anche per quanto concerne i criteri di appartenenza, dagli accordi interconfederali 30 marzo, 23 maggio e 27 ottobre 1946 (alleg. n. 3), che qui si intendono integralmente richiamati, semprechè non risultino inferiori nei singoli istituti al trattamento previsto nella parte prima del presente contratto, ad eventuali più favorevoli accordi particolari od a quanto sotto disposto.

Art. 2.

ASSUNZIONE, CONTRATTO A TERMINE, PERIODO DI PROVA

Il contratto di lavoro può essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni sui contratti a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni legislative.

Ove sia stato stipulato all'atto dell'assunzione un periodo di prova, questo dovrà risultare da atto scritto. Parimenti dovrà risultare da atto scritto l'assunzione che venga fatta con prefissione di termine. In mancanza di atto scritto l'assunzione si presume fatta a tempo indeterminato.

Il periodo di prova non può in nessun caso superare tre mesi.

Durante il periodo di prova la risoluzione del contratto ha luogo in qualunque tempo senza preavviso o indennità. Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio (ex decreto n. 1825/1924, articoli 1 e 4).

Art. 3.

SOSPENSIONI O RIDUZIONI DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dalle aziende o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la contingenza, non subiranno riduzioni.

Fino a quando permarrà la contribuzione in atto sugli stipendi a favore della Cassa Integrazione Guadagni, ed il relativo trattamento di integrazione, le aziende tenute all'osservanza delle disposizioni transitorie di cui al decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788, corrisponderanno ai propri dipendenti in aggiunta al trattamento praticato dalla Cassa predetta la differenza per ricostruire l'intera retribuzione mensile.

Art. 4.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per anzianità di servizio maturata nella categoria dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure sotto indicate:

per il primo e secondo biennio, 4% biennale;
per i bienni dal terzo all'ottavo, 5 % biennale.

Le aliquote suddette saranno calcolate sulla paga base contrattuale mensile e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla paga base contrattuale in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni della indennità di contingenza invece il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre, e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età.

Gli aumenti periodici maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nella quota globale di 1900 lire.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o futuri aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

(*art. 7 parte operai*).

Art 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, ECC.

(*Art. 8 parte operai*).

Art. 7.

GIORNI FESTIVI, RIPOSO SETTIMANALE

(*Art. 17 parte operai*).

Art. 8.

FERIE

L'intermedio ha diritto, per ogni anno intero di servizio, e in rapporto alla intera anzianità maturata presso l'azienda nella categoria, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi per anzianità da 1 a 15 anni;
20 giorni lavorativi per anzianità da 15 a 25 anni;
30 giorni lavorativi per anzianità oltre 25 anni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'intermedio non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di anzianità di servizio. A questi effetti sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

L'epoca delle ferie verrà stabilita dall'azienda in relazione alle esigenze del lavoro e tenendo presenti — compatibilmente con le stesse — le preferenze degli interessati.

Il riposo annuale avrà normalmente carattere continuativo.

I giorni di ferie eccedenti il periodo effettivamente goduto dalla maestranza potranno, a seconda delle anzidette esigenze del lavoro, essere concessi anche in modo non consecutivo oppure, ove necessario, eccezionalmente sostituiti, d'accordo tra le parti, dalla indennità corrispondente alle giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive all'intermedio che non ha maturato il diritto alle ferie intere, saranno corrisposti tanti dodicesimi del relativo compenso quanti sono i mesi di anzianità o le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.

Art. 9.

MENSILITÀ NATALIZIA

Accordo interconfederale 27 ottobre 1946, art. 17 (allegato n. 4).

Art. 10.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire all'azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'intermedio fruirà del trattamento di cui al presente articolo, ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante l'astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'intermedio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'intermedio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

mesi 6 per anzianità maturata presso l'azienda nella categoria fino a 10 anni compiuti;

mesi 10 per anzianità maturata presso l'azienda nella categoria oltre i 10 anni.

Nel primo caso l'intermedio ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi due mesi e della metà per altri due mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi e della metà per altri tre mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'intermedio di riprendere servizio, l'intermedio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dell'intermedio gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'intermedio fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui sopra, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'intermedio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, nel limite del possibile, a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.

L'intermedio ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla azienda con deduzione delle somme che l'intermedio ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Art. 11.

CONGEDO MATRIMONIALE

(*Art. 21 parte operai*).

Art. 12.

MATERNITÀ

(*Art. 22 parte operai*).

Art. 13.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Per la chiamata alle armi per obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore al momento della chiamata stessa.

Il tempo passato sotto le armi, sia per leva che per richiamo, verrà computato a tutti gli effetti dell'anzianità come passato in servizio presso l'azienda. Terminato il servizio militare l'intermedio dovrà presentarsi nel termine di trenta giorni, salvo il caso di comprovato impedimento. Non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra, salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'intermedio.

Art. 14.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

(*Art. 24 parte operai*).

Art. 15.

TRASFERTE

(*Art. 25 parte operai*).

Art. 16.

TRASFERIMENTI

(*Art. 26 parte operai*).

Art. 17.

ABITI DA LAVORO

(*Art. 27 parte operai*).

Art. 18.

INDENNITÀ SCOLASTICA

(*Art. 28 parte operai*).

Art. 19.

MEZZI DI TRASPORTO PER SERVIZIO

(*Art. 29 parte operai*).

Art. 20.

ZONA MALARICA

(*Art. 30 parte operai*).

Art. 21.

LAVORI NOCIVI

(*Art. 31 parte operai*).

Art. 22.

ASSENZE E PERMESSI

(*Art. 33 parte operai*).

Art. 23.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

(*Art. 34 parte operai*).

Art. 24.

SANZIONI DISCIPLINARI

(*Art. 35 parte operai*).

Art. 25.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

(*Art. 36 parte operai*).

Art. 26.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

Nel caso di passaggio ad intermedio nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo nella nuova qualifica, per la quale gli verrà riconosciuta — agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia — un maggiore anzianità convenzionale pari ad un anno ogni sette anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In caso di passaggio nela stessa azienda dalla qualifica di operaio a quella di intermedio, il lavoratore ha diritto di conservare la retribuzione goduta da operaio, qualora tale retribuzione risulti superiore alla retribuzione derivantegli dall'applicazione del presente contratto.

Art. 27.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni del lavoratore non in prova è di:

15 giorni fino a 5 anni di anzianità di servizio maturata presso l'azienda nella categoria;

30 giorni da 5 a 10 anni di anzianità di servizio maturata presso l'azienda nella categoria;

45 giorni oltre 10 anni di anzianità di servizio maturata presso l'azienda nella categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Nel caso che sia l'azienda che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, essa dovrà corrispondere al lavoratore una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Altresì, nel caso che sia il lavoratore che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, l'azienda avrà diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità stessa.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà all'intermedio dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'intermedio.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non per motivi disciplinari tali da determinare il licenziamento in tronco senza indennità, si applicano le seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda, anteriormente al 1° gennaio 1945, valgono le misure previste dalle regolamentazioni contrattuali precedentemente in vigore, riferite alla retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto;

2) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda, nella categoria, successivamente al 1° gennaio 1945:

a) 15/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto per ciascuno dei primi dieci anni;

b) 20/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto per ciascuno degli anni successivi al decimo.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'indennità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 29.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte al lavoratore le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzianità:

la metà quando il lavoratore non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio compiuti;

i tre quarti quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni, ma non i 10 anni di servizio compiuti;

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 10 anni di servizio compiuti; agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età e alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, riduzione o sospensione di lavoro, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità e ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

(*Art. 41 parte operai*).

Art. 31.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato e della natura delle attribuzioni disimpegnate (ex decreto 1825/1924, art. 16).

ASSISTENTI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la località alla quale è destinato;

3) la qualifica del lavoratore;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il trattamento economico iniziale;

6) l'eventuale prefissione di termini.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'assistente fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alla indennità di anzianità.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

In caso di risoluzione del rapporto da parte della azienda, all'assistente sarà corrisposta la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga dentro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora l'azienda alla scadenza del periodo di prova non proceda alla disdetta del rapporto nei confronti dell'assistente assunto con regolare periodo di prova, l'assistente si intenderà confermato in servizio con la anzianità convenuta alla data di assunzione come assistente e non inferiore a quella della data stessa.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'assistente durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'assistente sia in grado di riprendere il servizio entro 45 giorni consecutivi.

L'assistente che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato. Parimenti è esonerato dalla prova l'assistente che provenga dalla categoria degli aiuto-assistenti nell'ambito della medesima azienda.

Art. 4.

PAGA MENSILE E GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE

La paga mensile di fatto è costituita:

a) dalla paga mensile minima contrattuale;

b) dagli aumenti periodici di anzianità;

c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

In caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro, l'azienda garantirà la normale retribuzione mensile.

Per i periodi di intervento della Cassa Integrazione Guadagni la ditta corrisponderà la differenza tra l'integrazione stessa e la retribuzione mensile predetta.

Art. 5.

MENSILITÀ NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta una mensilità di retribuzione globale di fatto — intendendosi per tale la paga mensile di fatto, l'indennità di contingenza e gli eventuali terzi elementi e simili — la quale farà parte della retribuzione agli effetti del computo della indennità di anzianità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 6.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli assistenti per l'anzianità di servizio maturata nella categoria dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure sottoindicate:

per il primo e secondo biennio . 4% biennale
per i bienni dal terzo al decimo . 5% biennale

Le aliquote suddette saranno calcolate sulla paga base contrattuale mensile e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati, dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla paga base contrattuale in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni della indennità di contingenza, invece, il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre, e con l'applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età.

Gli aumenti periodici maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nella quota globale di 1.900 lire.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

La retribuzione mensile compensa anche i periodi di anticipazione o protrazione dell'orario normale entro il limite giornaliero massimo di 40 minuti, per la sola predisposizione del lavoro agli operai.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato. In quelle aziende ove non venga prestato lavoro nella giornata di sabato o venga in detto giorno effettuato un orario parziale, le ore non lavorate al di sotto del limite dell'orario normale di cui al primo comma possono essere distribuite negli altri giorni della settimana, nel limite di un'ora al giorno oltre al predetto orario normale, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, saranno concessi esoneri dal lavoro ordinario o straordinario agli assistenti che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il singolo lavoratore non potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti:

per il lavoro straordinario diurno 20%
per il lavoro straordinario notturno . . . 40%
per il lavoro notturno a turni avvicendati . 15%
per il lavoro notturno a turni non avvicendati 20%
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo . 40%
per il lavoro straordinario festivo diurno . 45%
per il lavoro straordinario festivo notturno 55%
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'articolo 9 - lettera *b*) 35%

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sulla paga di fatto e sulla contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

E' considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per gli assistenti addetti continuativamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la mensilità natalizia e la indennità di anzianità.

Art. 8.

DETERMINAZIONE CONTABILE DELLA PAGA ORARIA

Ogni qualvolta agli effetti contabili la paga debba essere ragguagliata ad ora, si assumerà il coefficiente convenzionale 200 come divisore della paga mensile.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) 1) Capo d'anno: 1 gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) S. Giuseppe: 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) Anniversario liberazione: 25 aprile;
8) Festa del lavoro: 1° maggio;
9) Festa nazionale: 2 giugno;
10) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
11) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto;
12) Ognissanti: 1° novembre;
13) Giorno dell'unità Nazionale: 4 novembre;
14) Immacolata concezione: 8 dicembre;
15) S. Natale: 25 dicembre;
16) S. Stefano: 26 dicembre;
17) S. Patrono della località ove ha sede lo sta bilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi d cui alla lettera *b*) con la domenica o con altro giorn festivo, verrà corrisposto, in aggiunta alla normale re tribuzione mensile, un importo pari ad un ventiseiesi mo della retribuzione stessa.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cu sopra saranno compensate in aggiunta alla normal retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumen tata delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 7

Il giorno di riposo settimanale coincide normalment con la domenica, salvo che la domenica ricada in tur ni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensa tivo in altro giorno della settimana, per lavoro dome nicale non compreso in turni regolari o periodici, consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il la voro prestato da un assistente nella giornata del sa bato, quando questa sia stata precedentemente con siderata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'assi stente dovrà venire preavvisato entro il terzo giorn precedente a quello fissato per il riposo stesso, con di ritto di recuperare entro il periodo di due settimane i giorno di riposo non effettuato.

Art. 10.

FERIE

L'assistente ha diritto, per ogni anno intero di ser vizio, e in rapporto alla intera anzianità maturat presso l'azienda nella categoria, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi per anzianità dal 1 a 7 anni;

20 giorni lavorativi per anzianità da oltre 7 a 1 anni;

25 giorni lavorativi per anzianità da oltre 15 25 anni;

30 giorni lavorativi per anzianità oltre 25 anni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel cor so dell'anno l'assistente non in prova ha diritto all ferie stesse in proporzione ai mesi di anzianità di ser vizio. A questi effetti sarà considerata come mese in tero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo du rante il periodo di preavviso.

L'epoca delle ferie verrà stabilita dall'azienda in re lazione alle esigenze del lavoro, e tenendo presenti — compatibilmente con le stesse — le preferenze degl interessati.

Il riposo annuale avrà normalmente carattere con tinuativo.

I giorni di ferie eccedenti il periodo effettivo goduto dalla maestranza potranno, a seconda delle anzidette esigenze del lavoro, essere concessi anche in modo non consecutivo oppure, ove necessario, eccezionalmente sostituiti, d'accordo tra le parti, dalla indennità corrispondente alle giornate di ferie non godute.

Art. 11.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire alla azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'assistente fruirà del trattamento di cui al presente articolo, ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante la astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'assistente da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'assistente non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

6 mesi per anzianità fino a 10 anni compiuti;

10 mesi per anzianità oltre i 10 anni.

Nel primo caso l'assistente ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi 3 mesi, e della metà per i successivi 3 mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi 4 mesi, e della metà per i successivi 6.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'assistente di riprendere servizio, l'assistente stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 19.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dell'assitente, gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'assistente fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui sopra, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'assistente non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, nel limite del possibile, a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.

L'assistente ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla azienda con deduzione delle somme che l'assistente ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori oppure per atti di previdenza della azienda.

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'assistente che contrae matrimonio sarà concesso un periodo di congedo di 15 giorni di calendario, con corresponsione della retribuzione, da non computare nel periodo annuale di ferie, con deduzione di quanto corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale.

Art. 13.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Nel caso di invenzioni si fa riferimento alle norme contenute nel R. D. 29 giugno 1939.

Art. 14.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'assistente svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro disti più di 5 km., l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto, corrisponderà all'assistente un adeguato indennizzo.

Art. 15.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA E CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Per il tempo in cui l'assistente viene temporaneamente adibito a mansioni di carattere superiore, esso ha diritto ad un assegno pari alla differenza tra la propria retribuzione e quella relativa alle mansioni superiori esplicate.

Dopo due mesi continuativi di permanenza nelle nuove mansioni, l'assistente acquisterà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione. Tale diritto viene egualmente a maturare qualora durante l'anno si siano verificati più di due passaggi di mansioni di durata anche inferiore, purchè almeno pari a trenta giorni consecutivi di calendario ciascuno.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, o servizio militare, l'assegnazione alla qualifica superiore avverrà automaticamente, quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge o dal contratto per i diversi istituti.

Arte. 16.

PERMESSI

All'assistente che per motivi di evidente necessità ne faccia richiesta, l'azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con mantenimento della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Nel caso di comprovate necessità convalescenziarie o di comprovate necessità personali, potrà essere concesso all'assistente un permesso non retribuito sino al periodo massimo di tre mesi.

Art. 17.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD ASSISTENTE

In caso di passaggio ad assistente nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* nella nuova qualifica, per la quale gli verrà riconosciuta — agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia — una maggiore anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni sei anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla qualifica di operaio a quella di assistente, il lavoratore ha diritto di conservare la retribuzione goduta da operaio, qualora tale retribuzione risulti superiore alla retribuzione derivantegli dall'applicazione del presente contratto.

Art. 18.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni del lavoratore non in prova è di:

1 mese per anzianità di servizio sino a 5 anni;

1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 a 10 anni;

2 mesi per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Nel caso che sia l'azienda che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, essa dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Altresì, nel caso che sia il lavoratore che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, l'azienda avrà diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità stessa.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà all'assistente dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'assistente.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non per motivi disciplinari tali da determinare il licenziamento in tronco senza indennità, si applicano le seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, anteriormente al 1° gennaio 1937, valgono le misure previste dalle regolamentazioni contrattuali precedentemente in vigore nei singoli settori, riferite alla retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto;

2) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, dal 1° gennaio 1937, mezza mensilità (15/30) della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto per ogni anno compiuto;

3) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, successivamente al 1° gennaio 1948, 25/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto, per ogni anno compiuto.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'indennità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 20.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'assistente le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzionità:

100% agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

75% quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni, ma non i 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50% quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 21.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per la disciplina degli istituti seguenti, si fa riferimento agli articoli della parte operai o impiegati, indicati a fianco del titolo:

Trasferte: « *Art. 25 operai* ».

Trasferimenti: « *Art. 26 operai* » con elevazione a 8 giorni per lavoratore senza conviventi a carico e a

16 giorni per lavoratore con conviventi a carico, oltre a 2 giorni per ogni figlio a carico e sempre che gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

Abiti da lavoro: « *Art. 27 operai* ».

Disciplina del lavoro: « *Art. 31 impiegati* ».

Trattenute per risarcimento: « *Art. 34 operai* ».

Provvedimenti disciplinari: « *Art. 35 operai* ».

Lavori nocivi: « *Art. comune* ».

Zona malarica: « *Art. comune* ».

Servizio militare: « *Art. 20 impiegati* ».

Indennità di anzianità in caso di morte: « *Art. 41 operai* ».

Cessione e trasformazione di azienda: « *Articolo comune* ».

Art. 22.

CERTIFICATO DI LAVORO

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro verrà rilasciato al lavoratore un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 23.

CONTROVERSIE SULLA QUALIFICA

Le eventuali divergente relative alla qualifica sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'annesso accordo (all. n. 3).

Art. 24.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano in vigore le condizioni complessive di miglior favore in atto, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse stata riconosciuta.

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione e l'eventuale anzianità convenzionale;

2) la località alla quale è destinato;

3) la categoria e il grado cui l'impiegato viene assegnato e in modo sommario le mansioni a lui attribuite;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il trattamento economico iniziale;

6) l'eventuale prefissione di termini.

Nella lettera inoltre verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare quei documenti che siano richiesti da disposizioni di legge, o comunque prescritti dal regolamento interno aziendale, nonchè gli eventuali certificati comprovanti il titolo di studio e le precedenti occupazioni.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tale caso le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alla indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore ai tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per l'impiegato della prima categoria, a quattro mesi per l'impiego della seconda categoria ed a due mesi per quello della terza categoria. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova se non vi sia accordo fra le parti per documentata necessità di valutazione. In quest'ultimo caso il prolungamento del periodo di prova sarà di tre mesi per l'impiegato della prima categoria e di due mesi per l'impiegato della seconda categoria.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'impiegato durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'impiegato sia in grado di riprendere il servizio entro due mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà della azienda, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

L'impiegato che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Art. 4.

CATEGORIE E GRADI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato non dirigente di azienda verrà assegnato, a tutti gli effetti del presente contratto ed in base alle mansioni a lui attribuite, ad una delle seguenti categorie e grado relativo:

IMPIEGATI DI CONCETTO:

Prima categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni direttive e facoltà di decisione, di organizzazione, possibilità di iniziativa e discrezionalità di poteri, nonchè impiegato svolgente mansioni fondamentali per l'attività della azienda ed equivalenti per importanza a quelle sopra specificate, assoggettati alle direttive generali del dirigente di azienda o del titolare.

Grado 2° - Impiegato con mansioni direttive, di responsabilità e con facoltà di iniziative per il buon andamento di determinate attività aziendali, assoggettato alle direttive di un impiegato di primo grado, ove esista, o in difetto a quelle del dirigente di azienda o del titolare.

Seconda categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni di elaborazione, sviluppo e completamento di un determinato lavoro o procedimento, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, svolti in conformità alle indicazioni di massima ricevute dai propri superiori.

Grado 2° - Impiegato con mansioni per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori.

IMPIEGATI D'ORDINE:

Terza categoria

Grado 1° - Impiegato con mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Grado 2° - Impiegato con mansioni di mera esecuzione.

Nell'assegnare l'impiegato di concetto alle categorie e gradi di cui sopra, si dovrà tenere in debito conto le proporzioni dell'azienda nonchè la sua attrezzatura tecnica ed amministrativa messe in relazione alle effettive mansioni svolte dall'impiegato.

Art. 5.

COMMISSIONE TECNICA PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie o gradi di cui al precedente articolo, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'annesso accordo (all. n. 2).

Art. 6.

LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato assunto in primo impiego non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al primo della seconda categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza fra il grado stesso (primo grado) e quello inferiore (secondo grado).

L'impiegato diplomato da istituto industriale o da scuola media superiore, assunto in primo impiego in relazione al titolo, non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al secondo della 2ª categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza tra il grado stesso (secondo grado) e quello inferiore (primo grado - 3ª categoria).

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito. In questo ultimo caso l'assegnazione in categoria, in relazione alla norma di cui al presente articolo, avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso, senza la riduzione di cui ai due comma precedenti in quanto sia stato già superato il periodo di prova.

I predetti scarti nell'ambito del periodo di prova non si applicano ai laureati ed ai diplomati che hanno frequentato corsi di perfezionamento tecnico specifici del settore, conseguendo il relativo titolo, e che vengono assunti in relazione alla specializzazione stessa.

Art. 7.

STIPENDIO, RETRIBUZIONE E TREDICESIMA MENSILITÀ

A termini degli accordi interconfederali vigenti, in caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 12, disposte dalle aziende o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la indennità di contingenza e gli eventuali terzi elementi e simili, non subiranno riduzioni.

Lo stipendio di fatto è costituito:

a) dallo stipendio minimo contrattuale;

b) dagli aumenti periodici di anzianità;

c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

Lo stipendio si intende stabilito per ammontare annuo, e la sua corresponsione avverrà per mezzo di tredici quote, da corrispondersi per dodici quote non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese e per la tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia.

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata sulla base della retribuzione globale mensile di fatto, intendendosi per tale lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza e gli eventuali elementi non conglobati.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio dell'impiegato nella azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

All'impiegato rimunerato in tutto o in parte a provvigione, o a interessenza o a premi, sarà garantito, come media annuale, almeno il minimo di retribuzione (stipendio, indennità di contingenza ed eventuali terzi elementi e simili) previsto dal presente contratto.

Art. 8.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile dell'impiegato deve essere corrisposta alle scadenze previste, accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla busta, in cui dovranno essere distintamente specificati:

1) estremi del periodo di paga al quale la retribuzione si riferisce;

2) categoria e grado di assegnazione dell'impiegato;

3) elementi costitutivi della retribuzione;

4) elementi costitutivi delle trattenute.

Tale prospetto dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere, in attesa della definizione della controversia, corrisposta alle relative scadenze la parte di retribuzione non contestata.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore dell'impiegato gli interessi sulla somma ritardata nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma.

Nel caso in cui il ritardo nel pagamento si protragga oltre 30 giorni dalla scadenza, l'impiegato ha facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla intera indennità di anzianità e a quella sostitutiva del preavviso.

Art. 9.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria e grado di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% biennale per dieci bienni.

L'aliquota suddetta è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado cui appartiene l'impiegato e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni dell'indennità di contingenza, invece, il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio, verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età.

Per gli aumenti periodici maturati antecedentemente al 14 giugno 1952 si farà riferimento al chiarimento a verbale apposto a questo articolo.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria od a grado superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura di un terzo in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonchè il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado. Detta disposizione non si applica nei confronti di quegli impiegati per i quali si sia fatto luogo a rettifica di assegnazione a categoria o grado, nella quale ipotesi l'anzianità di categoria o grado decorrerà a tutti gli effetti dalla data riconosciuta in sede di rettifica.

Lo stipendio di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già maturati, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria o grado, maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui al comma precedente.

Nel caso in cui lo stipendio base della nuova categoria o grado, maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui sopra, risultasse inferiore a

quello della precedente categoria o grado, maggiorato degli aumenti periodici già maturati, la differenza fra i due importi verrà consolidata come aumento di merito.

Chiarimento a verbale - Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali:

		Uomini	Donne
1ª categoria	1° grado	L. 3.100	L. 3.100
	2° grado	L. 2.800	L. 2.800
2ª categoria	1° grado	L. 2.300	L. 2.200
	2° grado	L. 2.000	L. 1.700
3ª categoria	1° grado	L. 1.400	L. 1.200
	2° grado	L. 1.100	L. 1.000

Nel caso di passaggio di categoria o di grado la misura della predetta quota va riferita alla categoria e al grado cui apparteneva il lavoratore alla data di maturazione dei singoli aumenti di anzianità.

Art. 10.

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937.

A richiesta dell'interessato l'azienda comunicherà alla fine di ciascun anno il rendiconto dei versamenti effettuati e dell'ammontare relativo.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato quest'ultimo la loro decorrenza sarà riportata alla data di assunzione.

Art. 11.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO - CAUZIONE

All'impiegato che normalmente maneggia denaro con oneri per errori, deve essere corrisposta, per dodici mensilità, una indennità mensile non inferiore al 6 % dell'importo dello stipendio minimo contrattuale mensile del suo grado e della indennità di contingenza.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro e che per ciò percepisca l'indennità anzidetta, qualora venga richiesta cauzione o analoga garanzia finanziaria, verranno annualmente corrisposti sulla somma di denaro a tale titolo depositata presso l'azienda gli interessi nella misura dell'interesse ufficiale di sconto. Se la garanzia venga costituita con deposito di titoli, l'interesse relativo sarà rappresentato dalle cedole dei titoli stessi.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge. Sono fatte salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Per il personale con mansioni discontinue l'orario massimo normale di servizio potrà superare di due ore l'orario normale previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 21 alle ore 6 del mattino.

Il singolo impiegato non potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Salvo diverse eventuali determinazioni di legge le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti:

per il lavoro straordinario diurno . . .	25 %
per il lavoro straordinario notturno . .	40 %
per il lavoro notturno a turni avvicendati	15 %
per il lavoro notturno a turni non avvicendati	20 %
per il lavoro domenicale con riposo compensativo	10 %
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo. senza riposo compensativo	45 %
per il lavoro straordinario festivo-diurno	50 %
per il lavoro straordinario festivo-notturno	55 %
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'articolo 14 lettera *b*)	35 %

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sullo stipendio individuale di fatto e sulla indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

Per gli impiegati della 1ª categoria, non assoggettati alle limitazioni dell'orario legale di lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario di legge e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze della azienda, sarà retribuito con una maggiorazione sullo stipendio del grado.

Sempre per detti impiegati di 1ª categoria, ove si effettui prestazione di straordinario al di là dei limiti normali anzidetti, la indennità correlativa potrà essere convenuta tra le parti od in misura preventiva forfettaria o di volta in volta.

Tale lavoro straordinario potrà essere dall'impiegato di primo grado effettuato anche di iniziativa quando le esigenze dell'azienda lo richiedano, nonchè, in assenza temporanea di un impiegato di primo grado, anche da un impiegato di secondo grado da lui dipendente e salvo ratifica.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove possibile, non oltre le ore 13 del sabato.

Art. 13.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DI STIPENDIO

Per l'applicazione delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo precedente, la determinazione dello stipendio orario si ottiene dividendo lo stipendio mensile di fatto per l'orario aziendale di fatto, assumendo come divisore massimo il limite di 180.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) 1) Capo d'anno: 1° gennaio; 2) Epifania: 6 gennaio; 3) S. Giuseppe: 19 marzo; 4) Giorno dell'Angelo; 5) Ascensione; 6) Corpus Domini; 7) Anniversario liberazione: 25 aprile; 8) Festa del lavoro: 1° maggio; 9) Festa nazionale: 2 giugno; 10) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno; 11) Assunzione Maria Vergine: 15 agosto; 12) Ognissanti: 1° novembre; 13) Giorno dell'unità nazionale: 4 novembre; 14) Immacolata Concezione: 8 dicembre; 15) S. Natale: 25 dicembre; 16) S. Stefano: 26 dicembre; 17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento o l'ufficio, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera *b*) con la domenica o con altro giorno festivo, verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo 12.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica; il riposo compensativo in altro giorno della settimana è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 15.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

— 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni alla data di maturazione delle ferie;

— 20 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;

— 25 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 20 anni alla data di maturazione delle ferie;

— 30 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio di oltre 20 anni alla data di maturazione delle ferie.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alla ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato. I mesi di servizio prestato s'intendono comprensivi del periodo di prova superato.

Agli effetti del comma precedente sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa, in linea di massima, la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire alla azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'impiegato fruirà del trattamento di cui al presente articolo ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante l'astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'impiegato non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

— sei mesi per anzianità fino a 5 anni compiuti;

— dieci mesi per anzianità oltre i 5 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi, e della metà per i successivi tre mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi quattro mesi, e della metà per i successivi sei mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 39.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dello impiegato gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nell'apposito contratto collettivo interconfederale 1° luglio 1936 e successive modifiche, relativo all'istituzione delle Casse Mutue Malattia per gli impiegati dell'industria.

L'impiegato ammalato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Art. 17.

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'impiegato fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui all'intero precedente articolo, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'impiegato non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, la azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

Qualora l'impiegato benefici a carico della ditta di un trattamento assicurativo, la presente norma va intesa nel senso che se le relative prestazioni economiche assicurative non raggiungessero la entità corrispondente al trattamento di cui sopra dovranno essere integrate fino a concorrenza.

Quanto sopra senza pregiudizio di risarcimento di danni per responsabilità dell'azienda.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio l'azienda deve accordare un congedo di 15 giorni, con corresponsione della retribuzione. Tale congedo non potrà essere considerato quale periodo di ferie o di preavviso di licenziamento.

La retribuzione corrispondente al congedo matrimoniale non fruito compete all'impiegata che si dimette per contrarre matrimonio, ed il relativo pagamento sarà effettuato con le stesse modalità previste dall'articolo 11 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 per il pagamento dell'indennità di anzianità.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni legislative vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve, in caso di gravidanza e puerperio, conservare il posto all'impiegata per un periodo complessivo di almeno otto mesi, corrispondendo l'intera retribuzione per i primi quattro mesi e la metà di essa per gli altri quattro mesi.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Ove durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 16, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Per la chiamata alle armi per obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore al momento della chiamata stessa.

Il tempo passato sotto le armi, sia per leva che per richiamo, verrà computato a tutti gli effetti dell'anzianità come passato in servizio presso l'azienda. Terminato il servizio militare l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni, salvo il caso di comprovato impedimento. Non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra, salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 21.

PERIODO DI ASPETTATIVA

All'impiegato avente una anzianità di servizio presso l'azienda non inferiore a cinque anni, l'azienda dovrà concedere un periodo di aspettativa per malattia nella misura massima di tre mesi, prorogabili per documentate ulteriori necessità convalescenziarie fino ad un massimo non rinnovabile di sei mesi.

Coi medesimi requisiti di anzianità, analoga aspettativa sarà concessa fino ad un massimo di mesi tre all'impiegato che lo richieda per necessità personali comprovate per cause di malattia o morte dei familiari, di successione ereditarie, di avviamento o sistemazione di affari inerenti al suo nucleo familiare e simili occorrenze.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non saranno nè retribuiti nè computati per l'anzianità delle ferie e del tredicesimo mese, mentre varranno per gli altri effetti contrattuali.

Art. 22.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente incaricato di svolgere mansioni diverse da quelle inerenti al suo grado, purchè esse non comportino un peggioramento economico, nè comunque un mutamento sostanziale della sua posizione nei riguardi dell'azienda.

All'impiegato che sia destinato a svolgere mansioni rientranti in grado superiore al suo:

— trascorso un periodo di 4 mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria secondo grado e 3ª categoria primo grado;

— trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di primo e secondo grado di 1ª categoria, e di primo grado di 2ª categoria,

dovrà venire senz'altro automaticamente riconosciuta la assegnazione al grado corrispondente alle mansioni temporaneamente esplicate. Questo anche quando trattisi di posti scoperti per dimissioni o trasferimento di altro impiegato, esclusione fatta dei casi dovuti a forza maggiore.

Nel caso trattisi invece di sostituzione per assenza temporanea di altro impiegato dovuta ad infortunio, malattia, gravidanza, maternità, servizio militare e

aspettativa, l'assegnazione alla categoria superiore dovrà avvenire automaticamente quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge e dal contratto per i diversi istituti.

In ogni caso dovrà essere corrisposto all'impiegato a titolo di indennità transitoria e per tutto il periodo di esplicazione temporanea di mansioni, un assegno corrispondente alla differenza tra il trattamento economico che gli sarebbe spettato per l'avanzamento di grado e quello di cui normalmente fruiva.

Art. 23.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio la azienda corrisponderà:

a) tutte le spese di trasporto da lui sostenute purchè effettuate nell'interesse dell'azienda;

b) tutte le spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

c) tutte le spese di vitto, alloggio, rappresentanza, quando la qualità o la durata del servizio le renda necessarie, tenendo presente nella liquidazione l'eventuale disagio creato da la particolare natura della trasferta (esempio: durata e condizioni della missione).

Le parti potranno concordare in misura forfettaria la determinazione delle indennità di cui al punto *c*).

Art. 24.

TRASFERIMENTO

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Nella ipotesi che l'impiegato ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto di impiego con l'indennità di anzianità di cui all'art. 39, nonchè con l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

L'impiegato già trasferito dalla sede dove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma dell'art. 25 in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro dell'impiegato alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto.

Se l'impiegato invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Art. 25.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

All'impiegato che venga trasferito nel territorio nazionale sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' inoltre dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio:

— per giorni 10 all'impiegato senza familiari conviventi a carico;

— per giorni 20 all'impiegato avente familiari a carico con lui conviventi, oltre due giorni per ogni figlio a carico e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

All'impiegato trasferito dietro sua richiesta non competono le indennità di cui sopra.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o comunque documentabile, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi.

Art. 26.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro disti più di 5 km., l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

L'impiegato in zona malarica ha diritto ad una particolare indennità la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni territoriali competenti.

Le zone malariche saranno determinate dalle parti contraenti con il concorso delle Autorità sanitarie.

Art. 28.

INDENNITÀ DI VESTIARIO

La ditta è tenuta a fornire a sue spese gli indumenti di lavoro:

— quando essa stessa lo richieda;

— quando sia richiesto dalla natura stessa della lavorazione;

— quando il normale contatto con macchinario o attrezzature porti ad un maggior consumo di indumenti.

Nella eventualità che una circostanza improvvisa derivata da esigenze di lavoro impedisca all'impiegato di munirsi tempestivamente dell'indumento messo a disposizione dalla ditta per tali necessità e gliene derivasse un danno, la ditta gli riconoscerà un indennizzo da concordarsi fra le parti.

Le parti concorderanno un indennizzo per i danni che eventualmente derivassero da esigenze di lavoro al vestiario dell'impiegato al quale non sia normalmente fornito l'indumento di lavoro, purchè venga dimostrato che è stata usata la necessaria cautela da parte dell'impiegato stesso.

Art. 29.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di particolare disagio o con impiego di sostanze nocive, dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti disposizioni di legge riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono essere edibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica o di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi e difensivi occorrenti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Le aziende cureranno altresì che le condizioni ambientali e di prestazione d'opera nelle lavorazioni nocive in questione siano e si mantengano compatibili con le esigenze di tutela fisica dei lavoratori interessati.

Art. 30.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

In relazione alle vigenti disposizioni di legge (regio decreto 29 giugno 1939, artt. 23, 24 e 25) l'impiegato che durante un rapporto di impiego fa invenzioni ha l'incondizionato diritto di esserne riconosciuto l'autore e pertanto ha diritto al nome che resta inalienabile di sua spettanza.

In relazione sempre alle richiamate disposizioni di legge ha inoltre diritto ad uno dei seguenti trattamenti:

a) se l'impiegato è stato assunto con speciale incarico di ricerche e di studi per la soluzione di problemi tecnici interessanti l'azienda, tali mansioni dovranno risultare da atto scritto ed i diritti derivanti dalle invenzioni a cui l'impiegato pervenga spettano al datore di lavoro. L'impiegato avrà però diritto o ad una retribuzione preventivamente fissata in corrispondenza della sua predetta attività inventiva, retribuzione che in tal caso dovrà essere menzionata nel patto scritto, o in difetto, come prevede la legge, ad equi premi in relazione alla importanza delle singole invenzioni. Per la determinazione di detti premi valgono sempre le norme di legge;

b) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato rientrano nel campo dell'attività dell'azienda da cui esso dipende, ma non negli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro, i diritti derivanti dalle invenzioni sono di spettanza dell'impiegato, ferma la facoltà del datore di lavoro di esercitare il diritto di prelazione per l'uso esclusivo o non esclusivo o per l'acquisto della privativa, previo compenso all'inventore da determinarsi e corrispondersi nei modi e nei termini previsti dalla legge;

c) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato sono estranee tanto agli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro quanto al campo di attività della azienda dalla quale l'impiegato dipende, i diritti delle invenzioni stesse sono di libera disponibilità dell'inventore e quando questi abbia notificato al proprio datore di lavoro l'invenzione a cui è pervenuto, e quegli abbia dichiarato di non aver alcun interesse all'invenzione stessa, potrà disporne liberamente anche nei riguardi di terzi, senza per questo venir meno al dovere di non trattare affari in concorrenza con l'azienda.

Il patto di rinuncia ai diritti di scoperte e di invenzioni di cui al presente articolo è di pieno diritto nullo.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli. In particolare:

a) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'azienda e della produzione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;

d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

e) rispettare l'eventuale regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante la affissione nei locali di lavoro;

f) aver cura dei locali, mobili, oggetti, macchinario e strumenti e quant'altro a lui affidato.

Art. 32.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze dal lavoro devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo il caso di giustificato impedimento.

All'impiegato che per giustificati motivi ne faccia richiesta, l'azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

All'impiegato che dimostra di dover espletare incarichi sindacali fuori dell'ambito dell'azienda sarà, previa intesa fra le parti, accordato il permesso di assentarsi per il tempo strettamente necessario e tenute presenti le esigenze aziendali.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

Qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 % dello stipendio di fatto per ogni scadenza mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Ove intervenga tale risoluzione, l'intero importo potrà essere trattenuto sulla liquidazione.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI A CARICO DELL'IMPIEGATO

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità coi seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a due ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) trasferimento ove sia possibile;

f) licenziamento senza preavviso ma con la sola indennità di cui all'art. 39;

g) licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità.

Non sarà consentita l'applicazione di provvedimenti di più elevata misura, escluso quanto sotto le lettere *f*) e *g*), in caso di recidiva, qualora la mancanza dell'impiegato non sia stata precedentemente punita col consono provvedimento disciplinare o almeno contestata all'interessato.

La sospensione ed il trasferimento si possono applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguate sanzioni nel disposto delle lettere *a*) *b*) *c*).

Il licenziamento senza preavviso ma con indennità di cui alla lettera *f*) potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di atti la cui gravità morale ed economica richieda l'applicazione della maggiore sanzione.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'impiegato conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 36.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA DI OPERAIO O DI INTERMEDIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio o l'intermedio avranno diritto al trattamento che come tale sarebbe loro spettato in caso di licenziamento, e si considereranno assunti ex novo nella nuova qualifica, per la quale verrà loro riconosciuta, agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia, una maggiore anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni cinque di anzianità con la qualifica di operaio e rispettivamente ad un anno per ogni dieci di anzianità con la qualifica di intermedio.

Il lavoratore ha altresì diritto a conservare la retribuzione complessivamente percepita per la precedente qualifica, qualora tale retribuzione risulti superiore a quella derivantegli dall'applicazione della qualifica impiegatizia.

Art. 37.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il rapporto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

	Mesi di preavviso seconda la categoria		
Anzianità di servizio:	III	II	I
fino a 5 anni	1	1 ½	2
da 5 a 10 anni	1 ½	2	3
oltre 10 anni	2	3	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo di biglietto postale raccomandato. La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini e contratti individuali anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità di cui all'art. 39 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento (15/30).

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà all'impiegato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Art. 38.

INDENNITÀ PER MANCATO PREAVVISO

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al precedente articolo deve corrispondere all'altra una indennità pari allo importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 34, lettera *g*), si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937, la indennità verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825, (15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità di servizio) oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali verrà la norma dell'art. 4 della parte generale;

c) per le anzianità successive al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno conteggiate come mese intero.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione annua di fatto in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità dovranno essere considerati, in relazione all'art. 2121 del Codice civile, lo stipendio mensile di fatto e l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto, la indennità di mensa a termini dell'art. 11 della parte generale, la tredicesima mensilità, le provvigioni, le interessenze, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, l'equivalente del vitto e dell'alloggio contrattualmente dovuti, nonchè tutti gli altri compensi aventi carattere continuativo ed ammontare determinato.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, questi saranno commisurati alla media dell'ultimo triennio, e se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, alla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si computeranno sulla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili in base a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'impiegato la indennità di cui all'art. 39 nelle aliquote percentuali seguenti:

100 % agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli artt. 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

50 % ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

L'indennità predetta sarà liquidata secondo le disposizioni del decreto luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708 con una indennità minima convenzionale di anni dieci nel caso che il defunto ne avesse una inferiore.

Art. 42.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, lo imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 43.

INSCINDIBILITÀ E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 3 della parte generale, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato con riferimento a quanto disposto negli articoli precedenti in materia di preavviso, di indennità di anzianità, e di conservazione degli usi e delle consuetudini.

Art. 44.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

AVVERTENZE
PER L'APPLICAZIONE DELLE NUOVE
RETRIBUZIONI CONTRATTUALI

1) Le nuove retribuzioni del personale sono indicate nelle tabelle allegate al presente contratto, di cui formano parte integrante.

2) Le retribuzioni contrattuali di cui all'articolo precedente si applicano dall'inizio del periodo di paga in corso al 14 maggio 1960.

La tabella B delle paghe contrattuali degli operai entrerà in vigore, in conformità a quanto previsto dallo odierno accordo per la parità retributiva, al 1° gennaio 1962.

3) L'aumento generale del 3,5% assunto (oltre i movimenti determinati in applicazione dell'accordo della parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici) per la determinazione delle tabelle allegate, dovrà essere riportato in cifra sulle retribuzioni di fatto superiori ai minimi tabellari, come dovrà essere riportato in cifra sulla paga base senza ricostituzione delle tariffe di cottimo qualora le tariffe stesse rispetto alla nuova paga tabellare consentano un guadagno superiore alla percentuale del 10 %.

4) Nell'attesa delle sistemazioni aziendali che si potranno determinare per l'effetto dell'applicazione degli odierni accordi al personale maschile ancora adibito a mansioni per le quali viene fissato un livello retributivo inferiore a quello a loro attribuito per la stessa mansione dal precedente contratto, verrà corrisposta la retribuzione indicata per la « terza squadra ».

TABELLE DELLE PAGHE ORARIE

MAGLIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
Specializzati:									
Telaristi cotton +[1]	193,80	191,10	189,30	188,90	183,80	184,80	193,70	186,80	185,70
Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione	160,20 193,80 *	156,90 191,10 *	155,50 189,30 *	156,50 188,90 *	151,20 183,80 *	152,50 184,80 *	161,60 193,70 *	154,70 186,80 *	153,60 185,70 *
Qualificati di 1ª categoria:									
Garzatori su macchine tipo Gessner o similari +[2]	166,10	163,10	161,60	161,90	156,70	157,90	166,70	159,90	158,80
Addetti alle rettilinee a mano: per lavorazione di articoli pregiati tipo angora e affini o con macchine Iacquard a mano; otto serrature; doppia caduta; intarsio; links. Addetti alle macchine rimagliatrici a piatto o rettilinee. Ricamatori su macchine Cornely o simili	143,50 166,10 *	140,60 163,10 *	139,80 161,60 *	140,10 161,90 *	135,80 156,70 *	136,50 157,90 *	145,00 166,70 *	138,30 159,90 *	137,50 158,80 *
Montapettini telai – tessitori su macchine circolari, tubolari, rettilinee a catena e raschel, ecc. – orditori – infilatori – addetti alla fabbricazione di indumenti interamente fatti a mano e comunque senza l'impiego di macchine – addetti alla fabbricazione di pizzi a mano – addetti anche con macchine Overlock ad arricciature od all'inserimento nell'indumento di applicazioni a scopo ornamentale, di pizzi, ricami, esclusa la passamaneria – tagliatori dell'indumento da tessuto – rammendatori – addetti alla ripassatura e controllo del lavoro finito – rammagliatori – stiratori a mano e addetti alla presse a mano o addetti a macchine a vapore tipo Prosperity, Offman o similari – calandratori – addetti alla piccatura o montatura – addetti con macchine Overlock o tagliacuce alla confezione di indumenti che portino inserite applicazioni a scopo ornamentale, pizzi o ricami, esclusa la passamaneria, restando confermata l'assegnazione alla stessa categoria anche quando gli stessi operai, adibiti alle lavorazioni di cui sopra, confezionino i medesimi indumenti senza le inserzioni sopra specificate – confezionatori o rifinitori di indumenti con prevalente lavorazione a mano	142,00 166,10 *	139,10 163,10 *	137,80 161,90 *	138,50 161,90 *	133,80 156,70 *	135,00 157,90 *	143,30 166,70 *	136,70 159,90 *	135,90 158,80 *
Qualificati di 2ª categoria:									
Tagliatori di accessori e di indumenti già foggiati, nonchè di tessuti tubolari senza cuciture laterali – ripassatori nelle fasi intermedie di lavorazione – addetti alla stiratura con macchine automatiche – addetti alla dipanatura da matasse e relativo avvolgimento – garzatori a mano o a motore con non più di due cilindri – confezionatori – ribobinatori – stracannatori – roccatori e spolatori	139,10 164,10 *	136,00 161,10 *	134,80 159,50 *	135,70 160,00 *	130,70 155,00 *	132,00 156,10 *	140,50 165,10 *	134,00 158,20 *	133,10 157,10 *
Comuni:									
Imballatori	157,00	153,90	152,40	153,10	148,00	149,30	158,20	151,40	150,30
Addetti al ricupero filato a mano ed a macchina – attaccabottoni a mano e lavori diversi – rifinitori (tagliafili, piccoli punti e simili) – addetti ai lavori normali diversi di magazzino esclusa la scelta ed il controllo	131,00 157,00 *	128,10 153,90 *	127,00 152,40 *	127,80 153,10 *	123,10 148,00 *	124,40 149,30 *	132,30 158,20 *	126,20 151,40 *	125,30 150,30 *
Manovali:									
Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti	148,50	145,20	143,90	144,80	139,50	140,90	149,90	143,10	142,00
Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti	124,50 148,50 *	121,80 145,20 *	120,70 143,90 *	121,50 144,80 *	117,10 139,50 *	118,20 140,90 *	125,80 149,90 *	120,00 143,10 *	119,10 142,00 *

TABELLA *A*

CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena,	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
131,60	188,90	179,30	175,50	174,90	170,40	171,20	167,60	171,80	161,90	162,60	157,20	153,40	148,90
148,60 131,60 *	156,60 188,90 *	146,80 179,30 *	142,80 175,50 *	142 — 174,90 *	137,80 170,40 *	138,50 171,20 *	136,20 167,60 *	140,30 171,80 *	130,20 161,90 *	131,80 162,60 *	125,70 157,20 *	123,50 153,40 *	117,80 148,90 *
154,20	161,80	153,80	148,30	147,60	143,80	144,10	140,70	145,10	135,20	136,40	130,60	126,90	121,80
132,90 154,20 *	140,10 161,80 *	130,90 152,30 *	127,30 148,30 *	127 — 147,60 *	123,20 143,30 *	123,80 144,10 *	120,20 140,70 *	125,20 145,10 *	115 — 135,20 *	117,40 136,40 *	111,60 130,60 *	108,30 126,90 *	103,80 121,80 *
131,50 154,20 *	138,60 161,80 *	129,50 152,30 *	125,70 148,30 *	125,50 147,60 *	121,60 143,30 *	122,30 144,10 *	118,70 140,70 *	123,60 145,10 *	113,50 135,20 *	115,90 136,40 *	110 — 130,60 *	106,80 126,90 *	102,30 121,80 *
128,30 152,70 *	135,80 160,20 *	126,60 150,70 *	122,90 146,70 *	122,10 146,10 *	118,30 141,70 *	118,90 142,40 *	116 — 139,10 *	120,40 143,60 *	111,10 133,70 *	112,50 134,80 *	106,90 129,10 *	103,30 125,30 *	98,20 120,20 *
145,50	153,30	143,70	139,70	139 —	134,70	135,40	132,10	136,80	126,90	128,20	122,30	118,50	113,20
120,80 145,50 *	127,80 153,30 *	119,30 143,70 *	115,80 139,70 *	115,10 139 — *	111,40 134,70 *	112 — 135,40 *	109,20 132,10 *	113,40 136,80 *	104,70 126,90 *	106,10 128,20 *	100,60 122,30 *	97,30 118,50 *	92,50 113,20 *
136,90	144,90	135,20	131,20	130,40	126,20	126,90	123,80	128,50	118,60	120,10	114,10	110,20	104,80
114,90 136,90 *	121,50 144,90 *	113,40 135,20 *	110 — 131,20 *	109,40 130,40 *	105,80 125,20 *	106,50 126,90 *	103,80 123,80 *	107,80 128,50 *	99,40 118,60 *	100,80 120,10 *	95,70 114,10 *	93,40 110,20 *	87,90 104,80 *

zioni eventualmente spettanti per il lavoro notturno a turni avvicendati, per il lavoro notturno a turni non avvicendati, per il lavoro a squadre, ecc.
stazione di cui al presente richiamo verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare. Nella prima fase di
seguenti percentuali, sempre riferite alla corrispondente paga tabellare: +1 84,6% +2 89,0% +3 87,2%

CALZIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano,	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
Specializzati:									
Telaristi cotton	193,80	191,10	189,30	188,90	183,80	184,80	193,70	186,80	185,70
Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione	160,20 193,80 *	156,90 191,10 *	155,50 189,30 *	156,50 188,90 *	151,20 183,80 *	152,50 184,80 *	161,60 193,70 *	154,70 186,80 *	153,60 185,70 *
Addetti alle rettilinee a mano finezza 16 ed oltre	149,60 184,80 *	146,40 182,10 *	145 — 180,40 *	146 — 179,90 *	140,70 174,80 *	142 — 175,90 *	151,10 184,70 *	144,20 177,80 *	143,10 176,70 *
Qualificati di 1ª categoria:									
Addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard +* – addetti alle tallonìere automatiche +* – montapettini talloniere +*	166,10	163,10	161,60	161,90	156,70	157,90	166,70	159,90	158,80
Addetti alle macchine circolari – montapettini telai – addetti alle macchine rettilinee a motore – addetti alle macchine rettilinee finezza 10, 12, 14 – addetti alla scelta in tinto – cucitori calze nailon da donna a telaio – stiratori a gambale calze donna – addetti al carico e scarico forme di fissaggio calze nailon donna – rammendatori fin. 20 ed oltre – rimagliatori	142 — 166,10 *	139,10 163,10 *	137,80 161,60 *	138,50 161,90 *	133,80 156,70 *	135 — 157,90 *	143,30 166,70 *	136,70 159,90 *	135,90 158,80 *
Qualificati di 2ª categoria:									
Addetti alle operazioni camera fissaggio a pressione con apertura e chiusura a mano +*	164,10	161,10	159,50	160 —	155 —	156,10	165,10	158,20	157,10
Rammendatori sino a fin. 18 compresa – stiratori calze uomo e bambino – cucitori calze telaio donna – addetti al carico e scarico forme di fissaggio calze nailon per uomo e bambino	139,60 164,10 *	136,40 161,10 *	135,20 159,50 *	136,10 160 — *	131,20 155 — *	132,50 156,10 *	140,90 165,10 *	134,50 158,20 *	133,50 157,10 *
Addetti all'incannaggio e stracannaggio – addetti alle circolari per elastici – orlatori e finta cucitura – addetti al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione – pressatori a mano – addetti alle rettilinee a mano: sino a finezza 9 compresa – cucitori a macchina	139,10 164,10 *	136 — 161,10 *	134,80 159,50 *	135,70 160 — *	130,70 155 — *	132 — 156,10 *	140,50 165,10 *	134 — 158,20 *	133,10 157,10 *
Comuni:									
Puntatori – scatolatori – etichettatori – stampatori – piegatori – imbustatori – accoppiatori addetti alle operazioni di accoppiamento di calze già scelte e ripartite per colore, taglia e qualità – addetti ai lavori normali diversi di magazzino, esclusa la scelta ed il controllo – pressatori a macchina	131 — 157 — *	128,10 153,90 *	127 — 152,40 *	128 — 153,10 *	123,10 148 — *	124,40 149,30 *	132,30 153,20 *	126,20 151,40 *	125,30 150,30 *
Manovali:									
Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti	148,50	145,20	143,90	144,80	139,50	140,90	149,90	143,10	142 —
Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti	124,50 148,50 *	121,80 145,20 *	120,70 143,90 *	121,50 144,80 *	117,10 139,50 *	118,20 140,90 *	125,80 149,90 *	120 — 143,10 *	119,10 142 — *

NOTA. — * Le paghe segnate con il presente richiamo si applicano alla terza squadra notturna. Nelle paghe indicate per la terza squadra non sono comprese le maggiora
+ In relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nella premessa dell'accordo per la parità retributiva, nell'ambito di ogni singola pre
applicazione dell'accordo, e cioè sino alla fine dell'anno 1961, nell'ambito di ogni prestazione di cui ai sotto specificati richiami la retribuzione sarà calcolata secondo le

Segue: TABELLA *A*

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
181,60	188,90	179,30	175,50	174,90	170,40	171,20	167,60	171,80	161,90	162,60	157,20	153,40	148,90
148,60 181,60 *	156,60 188,90 *	146,80 179,30 *	142,80 175,50 *	142 — 174,90 *	137,80 170,40 *	138,50 171,20 *	136,20 167,60 *	140,30 171,80 *	130,20 161,90 *	131,80 162,60 *	125,70 157,20 *	123,50 153,40 *	117,80 148,90 *
138,20 172,70 *	146,20 179,90 *	136,30 170,40 *	132,40 166,40 *	131,60 165,90 *	127,40 161,40 *	128 — 162,30 *	125,70 158,60 *	129,80 162,80 *	119,80 152,90 *	121,40 153,70 *	115,30 148,20 *	113 — 144,50 *	107,30 139,90 *
154,20	161,80	152,30	148,80	147,60	143,30	144,10	140,70	145,10	135,20	136,40	130,60	126,90	121,80
131,50 154,20 *	138,60 161,80 *	129,50 152,30 *	125,70 148,30 *	125,50 147,60 *	121,60 143,30 *	122,30 144,10 *	118,70 140,70 *	123,60 145,10 *	113,50 135,20 *	115,90 136,40 *	110 — 130,60 *	106,80 126,90 *	102,30 121,80 *
152,70	160,20	150,70	146,70	146,10	141,70	142,40	139,10	143,60	133,70	134,80	129,10	125,30	120,20
128,70 152,70 *	136,20 160,20 *	127,10 150,70 *	123,40 146,70 *	122,60 146,10 *	118,70 141,70 *	119,40 142,40 *	116,40 139,10 *	120,90 143,60 *	111,60 133,70 *	113 — 134,80 *	107,30 129,10 *	103,80 125,30 *	98,70 120,20 *
128,30 152,70 *	135,80 160,20 *	126,60 150,70 *	122,90 146,70 *	122,10 146,10 *	118,30 141,70 *	118,90 142,40 *	116 — 139,10 *	120,40 143,60 *	111,10 133,70 *	112,50 134,80 *	106,90 129,10 *	103,30 125,30 *	98,2[illegible] 120,2[illegible] *
120,80 145,50 *	127,80 153,30 *	119,30 143,70 *	115,80 139,70 *	115,10 139 — *	111,40 134,70 *	112 — 135,40 *	109,20 132,10 *	113,40 136,80 *	104,70 126,90 *	106,10 128,20 *	100,60 122,30 *	97,30 118,50 *	92,[illegible] 113,[illegible] *
136,90	144,90	135,20	131,20	130,40	126,20	126,90	123,80	128,50	118,60	120,10	114,10	110,20	104,8[illegible]
114,90 136,90 *	121,50 144,90 *	113,40 135,20 *	110 — 131,20 *	109,40 130,40 *	105,80 126,20 *	106,50 126,90 *	103,80 123,80 *	107,80 128,50 *	99,40 118,60 *	100,80 120,10 *	95,70 114,10 *	92,40 110,20 *	87,[illegible] 104,80 *

zioni eventualmente spettanti per il lavoro notturno a turni avvicendati, per il lavoro notturno a turni non avvicendati, per il lavoro a squadre, ecc.
stazione di cui al presente richiamo verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare. Nella prima fase
seguenti percentuali, sempre riferite alla corrispondente paga tabellare: +[1] 84,6% +[2] 89,0= +[3] 87,2%.

MAGLIFICI-CALZIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
TINTORIA									
Operai specializzati:									
Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)	184,80	182,10	180,40	179,90	174,80	175,90	184,70	177,80	176,7
Operai qualificati di 2ª categoria:									
Addetti alle barche di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che svolgano mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione +³	164,10	161,10	159,50	160 —	155 —	156,10	165,10	158,20	157,1
Operai comuni:									
Addetti alle barche di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che non svolgano mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione +³	157 —	153,90	152,40	153,10	148 —	149,30	158,20	151,40	150,3
Manovali:									
Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti	148,50	145,20	143,90	144,80	139,50	140,90	149,90	143,10	142
Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti	124,50 148,50 *	121,80 145,20 *	120,70 143,90 *	121,50 144,80 *	117,10 139,50 *	118,20 140,90 *	125,80 149,90 *	120 — 143,10 *	119, 142 *
OPERAI AUSILIARI									
Fuochisti:									
Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di secondo grado generale o particolare	194,10	191,70	189,60	189,30	184,60	185,60	194,40	187,50	186,
Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di terzo grado generale o particolare	187,50	185,10	183,10	182,80	178,10	179,10	187,80	181 —	179,
Ausiliari specializzati:									
Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio - A titolo esemplificativo: Attrezzisti, tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampo, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami, elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, sellai confezionatori di cinghie e manicotti, conduttori di forni di cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere	194 —	191,50	189,50	189,20	184,60	185,60	194,30	187,50	186
Ausiliari qualificati:									
Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo: Tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri, forgiatori, falegnami, elettricisti, sellai, verniciatori, muratori, ferraioli, addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni, turbinisti idraulici quadristi non elettricisti, calderai, piombisti, ecc.	174,80	171,80	170,30	170,60	165,50	166,70	175,60	168,80	167

NOTA. — * Le paghe segnate con il presente richiamo si applicano alla terza squadra notturna. Nelle paghe indicate per la terza squadra non sono comprese le maggiora
+ In relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nella premessa dell'accordo per la parità retributiva, nell'ambito di ogni singola presta
dell'accordo, e cioè sino alla fine dell'anno 1916, nell'ambito di ogni prestazione di cui ai sottospecificati richiami la retribuzione sarà calcolata secondo le seguenti percen

Segue TABELLA A

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
172,70	179,90	170,40	166,40	165,90	161,40	162,30	158,60	162,80	152,90	153,70	148,20	144,50	139,9
152,70	160,20	150,70	146,70	146,10	141,70	142,40	139,10	143,60	133,70	134,80	129,10	125,30	120,2
145,50	153,30	143,70	139,70	139 —	134,70	135,40	132,10	136,80	126,90	128,20	122,30	118,50	113,2
136,90	144,90	135,20	131,20	130,40	126,20	126,90	123,80	128,50	118,60	120,10	114,10	110,20	104,8
114,90	121,50	113,40	110 —	109,40	105,80	106,50	103,80	107,80	99,40	100,80	95,70	92,40	87,9
136,90 *	144,90 *	135,20 *	131,20 *	130,40 *	126,20 *	126,90 *	123,80 *	128,50 *	118,60 *	120,10 *	114,10 *	110,20 *	104,8 *
183,10	190 —	180,90	176,70	176,30	171,70	172,70	169 —	172,90	163,20	163,70	158,50	154,70	150,4
176,50	183,60	174,30	170,30	169,80	165,20	166,10	162,60	166,30	156,70	157,20	152 —	148,20	143,
183,10	190 —	180,90	176,80	176,30	171,70	172,70	169 —	172,90	163,20	163,70	158,50	154,70	150
163,20	170,70	161,20	157,20	156,60	152,20	153 —	149,60	154 —	144,20	145,30	139,60	135,80	130

entualmente spettanti per il lavoro notturno a turni avvicendati, per il lavoro notturno a turni non avvicendati, per il lavoro a squadre, ecc.
cui al presente richiamo verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80 % della corrispondente retribuzione tabellare. Nella prima fase di applicaz
mpre riferite alla corrispondente paga tabellare: +[1] 84,6% +[2] 89,0% +[3] 87,2%.

MAGLIFICI - CALZIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
Aiutanti degli ausiliari:									
Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non eccezionali, di aiuto agli ausiliari, qualificati o specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro. A titolo esemplificativo:									
Aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.	158,40	155,30	153,90	154,50	149,40	150,70	159,60	152,80	151,70
LAVORAZIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA									
Qualificati:									
Autisti - infermieri patentati +[2] - motoscafisti - guardiani notturni	170 —	167,10	165,50	165,90	160,90	162,20	171 —	164,20	163,10
Portinai +[2] - guardiani diurni	166,90	163,90	162,40	162,80	157,80	159 —	167,80	161,—	159,90
Comuni:									
Altre mansioni discontinue +[2]	158,70	155,60	154,20	154,90	149,70	151 —	160 —	153,10	152 —

+ In relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nella premessa dell'accordo per la parità retributiva, nell'ambito di ogni singola prest applicazione dell'accordo e cioè sino alla fine dell'anno 1961, nell'ambito di ogni prestazione di cui ai sotto specificati richiami la retribuzione sarà calcolata secondo l

Segue TABELLA *A*

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
146,90	154,60	145,10	141,10	140,30	136,10	136,80	133,50	138,20	128,30	129,60	123,70	119,90	114,60
158,50	166,20	156,80	152,70	152,10	147,70	148,50	145,10	149,50	139,50	140,80	135,10	131,30	126,30
155,50	166,10	153,50	149,60	148,90	144,60	145,30	141,90	146,40	136,50	137,60	131,90	128,20	123,10
147,20	155 —	145,40	141,50	140,70	136,40	137,20	133,90	138,60	128,60	130 —	124 —	120,20	115 —

zione di cui al presente richiamo verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare. Nella prima fase di percentuali seguenti sempre riferite alla corrispondente paga tabellare: +[1] 84,6% +[2] 89,0% +[3] 87,2%.

TABELLE DELLE PAGHE ORARIE

MAGLIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
Specializzati:									
Telaristi cotton +	193,80	191,10	189,30	188,90	183,80	184,80	193,70	186,80	185,70
Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione	169,70 193,80 *	166,20 191,10 *	164,80 189,30 *	165,80 188,90 *	160,20 183,80 *	161,60 184,80 *	171,30 193,70 *	163,90 186,80 *	162,80 185,70 *
Qualificati di 1ª categoria:									
Garzatori su macchine tipo Gessner o similari +	166,10	163,10	161,60	161,90	156,70	157,90	166,70	159,90	158,80
Addetti alle rettilinee a mano: per lavorazione di articoli pregiati tipo angora e affini o con macchine Jacquard a mano; otto serrature; doppia caduta; intarsio; links. Addetti alle macchine rimagliatrici a piatto o rettilinee. Ricamatori su macchine Cornely o simili	148,90 166,10 *	146 — 163,10 *	144,60 161,60 *	145,40 161,90 *	140,50 156,70 *	141,70 157,90 *	150,40 166,70 *	143,60 159,90 *	142,70 158,80 *
Montapettini telai – tessitori su macchine circolari, tubolari, rettilinee a catena e raschel, ecc. – orditori – infilatori – addetti alla fabbricazione di indumenti interamente fatti a mano e comunque senza l'impiego di macchine – addetti alla fabbricazione di pizzi a mano – addetti anche con macchine Overlock ad arricciature od all'inserimento nell'indumento di applicazioni a scopo ornamentale, di pizzi, ricami, esclusa la passamaneria – tagliatori dell'indumento da tessuto – rammendatori – addetti alla ripassatura e controllo del lavoro finito – rammagliatori – stiratori a mano e addetti alla presse a mano o addetti a macchine a vapore tipo Prosperity, Offman o similari – calandratori – addetti alla piccatura o montatura – addetti con macchine Overlock o tagliacuce alla confezione di indumenti che portino inserite applicazioni a scopo ornamentale, pizzi o ricami, esclusa la passamaneria, restando confermata l'assegnazione alla stessa categoria anche quando gli stessi operai, adibiti alle lavorazioni di cui sopra, confezionino i medesimi indumenti senza le inserzioni sopra specificate – confezionatori o rifinitori di indumenti con prevalente lavorazione a mano	147,40 166,10 *	144,30 163,10 *	143,10 161,60 *	143,70 161,90 *	138,90 156,70 *	140,10 157,90 *	148,80 166,70 *	141,90 159,90 *	141 — 158,80 *
Qualificati di 2ª categoria:									
Tagliatori di accessori e di indumenti già foggiati, nonchè di tessuti tubolari senza cuciture laterali – ripassatori nelle fasi intermedie di lavorazione – addetti alla stiratura con macchine automatiche – addetti alla dipanatura da matasse e relativo avvolgimento – garzatori a mano o a motore con non più di due cilindri – confezionatori – ribobinatori – stracannatori – roccatori e spolatori	144,30 164,10 *	141,20 161,10 *	139,90 159,50 *	140,80 160 — *	135,70 155 — *	137 — 156,10 *	145,80 165,10 *	139,10 158,20 *	13[illegible],10 157,10 *
Comuni:									
Imballatori	157 —	153,90	152,40	153,10	148 —	149,30	158,20	151,40	150,30
Addetti al ricupero filato a mano ed a macchina – attaccabottoni a mano e lavori diversi – rifinitori (tagliafili, piccoli punti e simili) – addetti ai lavori normali diversi di magazzino esclusa la scelta ed il controllo	134 80 157 — *	131,70 153,90 *	130,60 152,40 *	131,40 153,10 *	126,60 148 — *	127,90 149,30 *	136,10 158,20 *	129,80 151,40 *	128,80 150,30 *
Manovali:									
Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti	148,50	145,20	143,90	144,80	139,50	140,90	149,90	143,10	142 —
Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti	124,50 148,50 *	121,80 145,20 *	120,70 143,90 *	121,50 144,80 *	117,10 139,50 *	118,20 140,90 *	125,80 149,90 *	120 — 143,10 *	119,10 142 — *

NOTA. — * Le paghe segnate con il presente richiamo si applicano alla terza squadra notturna. Nelle paghe indicate per la terza squadra non sono comprese le maggiora-

\+ In relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nella premessa dell'accordo per la parità retributiva, nell'ambito di ogni singola presta-

TABELLA *B*

(In vigore dal 1° gennaio 1962)

ONTRATTUALI DEGLI OPERAI

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine,	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
181,60	188,90	179,30	175,50	174,90	170,40	171,20	167,60	171,80	161,90	162,60	157,20	153,40	148,90
157,50 181,60 *	166 — 188,90 *	155,60 179,30 *	151,40 175,50 *	150,50 174,90 *	146,10 170,40 *	146,80 171,20 *	144,40 167,60 *	148,60 171,80 *	138,— 161,90 *	139,70 162,60 *	133,20 157,20 *	130,90 153,40 *	124,80 148,90 *
154,20	161,80	152,30	148,30	147,60	143,30	144,10	140,70	145,10	135,20	136,40	130,60	126,90	121,80
137,90 154,20 *	145,40 161,80 *	135,90 152,30 *	132,20 148,30 *	131,80 147,60 *	127,90 143,30 *	128,40 144,10 *	124,80 140,70 *	129,90 145,10 *	119,40 135,20 *	121,80 136,40 *	115,80 130,60 *	112,40 126,90 *	107,70 121,80 *
136,50 154,20 *	143,80 161,80 *	134,40 152,30 *	130,50 148,30 *	130,30 147,60 *	126,20 143,30 *	126,90 144,10 *	123,20 140,70 *	128,30 145,10 *	117,80 135,20 *	120,30 136,40 *	114,20 130,60 *	110,80 126,90 *	106,10 121,80 *
133,10 152,70 *	140,90 160,20 *	131,40 150,70 *	127,60 146,70 *	126,70 146,10 *	122,70 141,70 *	125,40 142,40 *	120,40 139,10 *	125 — 143,60 *	115,30 133,70 *	116,80 134,80 *	110,90 129,10 *	107,20 125.30 *	101,90 120,20 *
145,50	153,30	143,70	139,70	139 —	134,70	135,40	132,10	136,80	126,90	128,20	122,30	118,50	113,20
124,20 145,50 *	131,50 153,30 *	122,70 143,70 *	119,10 139,70 *	118,30 139 — *	114,50 134,70 *	115,10 135,40 *	112,30 132,10 *	116,60 136,80 *	107,60 126,90	109 — 128,20 *	103,50 122,30 *	100 — 118,50 *	95,10 113,20 *
136,90	144,90	135,20	131,20	130,40	126,20	126,90	123,80	128,50	118,60	120,10	114,10	110,20	104,80
114,90 136,90 *	121,50 144,90 *	113,40 135,20 *	110 — 131,20 *	109,40 130,40 *	105,80 126,20 *	106,50 126,90 *	103,80 123,80 *	107,80 128,50 *	99,40 118,60 *	100,80 120,10 *	95,70 114,10 *	92,40 110,20 *	87,90 104,80 *

ni eventualmente spettanti per il lavoro notturno a turni avvicendati, per il lavoro notturno a turni non avvicendati, per il lavoro a squadre, ecc.
zione di cui al presente richiamo verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare.

CALZIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
Specializzati:									
Telaristi cotton	193,80	191,10	189,30	188,90	183,80	184,80	193,70	186,80	185,70
Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione	169,70 193,80 *	166,20 191,10 *	164,80 189,30 *	165,80 188,90 *	160,20 183,80 *	161,60 184,80 *	171,30 193,70 *	163,90 186,80 *	162,80 185,70 *
Addetti alle rettilinee a mano finezza 16 ed oltre	158,60 184,80 *	155,10 182,10 *	153,70 180,40 *	154,70 179,90 *	149,10 174,80 *	150,50 175,90 *	160,10 184,70 *	152,80 177,80 *	151,70 176,70 *
Qualificati di 1ª categoria:									
Addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard + – addetti alle talloniere automatiche + – montapettini talloniere +	166,10	163,10	161,60	161,90	156,70	157,90	166,70	159,90	158,80
Addetti alle macchine circolari – montapettini telai – addetti alle macchine rettilinee a motore – addetti alle macchine rettilinee finezza 10, 12, 14 – addetti alla scelta in tinto – cucitori calze nailon da donna a telaio – stiratori a gambale calze donna – addetti al carico e scarico forme di fissaggio calze nailon donna – rammendatori fin. 20 ed oltre – rimagliatori	147,40 166,10 *	144,80 163,10 *	143,10 161,60 *	143,70 161,90 *	138,90 156,70 *	140,10 157,90 *	148,80 166,70 *	141,90 159,90 *	141 — 158,80 *
Qualificati di 2ª categoria:									
Addetti alle operazioni camera fissaggio a pressione con apertura e chiusura a mano +	164,10	161,10	159,50	160 —	155 —	156,10	165,10	158,20	157,10
Rammendatori sino a fin. 18 compresa – stiratori calze uomo e bambino – cucitori calze telaio donna – addetti al carico e scarico forme di fissaggio calze nailon per uomo e bambino	144,80 164,10 *	141,60 161,10 *	140,40 159,50 *	141,30 160 — *	136,10 155 — *	137,50 156,10 *	146,20 165,10 *	139,50 158,20 *	138,50 157,10 *
Addetti all'incannaggio e stracannaggio – addetti alle circolari per elastici – orlatori e finta cucitura – addetti al controllo nelle fasi intermedie di lavorazione – pressatori a mano – addetti alle rettilinee a mano: sino a finezza 9 compresa – cucitori a macchina	144,80 164,10 *	141,20 161,10 *	139,90 159,50 *	140,80 160 — *	135,70 155 — *	137 — 156,10 *	145,80 165,10 *	139,10 158,20 *	138,10 157,10 *
Comuni:									
Puntatori – scatolatori – etichettatori – stampatori – piegatori – imbustatori – accoppiatori addetti alle operazioni di accoppiamento di calze già scelte e ripartite per colore, taglia e qualità – addetti ai lavori normali diversi di magazzino, esclusa la scelta ed il controllo – pressatori a macchina	134,80 157 — *	131,70 153,90 *	130,60 152,40 *	131,40 153,10 *	126,60 148 — *	127,90 149,30 *	136,[illegible] 158,20 *	129,80 151,40 *	128,80 150,30 *
Manovali:									
Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti	148,50	145,20	143,90	144,80	139,50	140,90	149,90	143,10	142 —
Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti	124,50 148,50 *	121,80 146,20 *	120,70 143,90 *	121,50 144,80 *	117,10 139,50 *	118,20 140,90 *	125,80 149,90 *	120 — 143,10 *	119,10 142 — *

NOTA. — * Le paghe segnate con il presente richiamo si applicano alla terza squadra notturna. Nelle paghe indicate per la terza squadra non sono comprese le maggio
+ In relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nella premessa dell'accordo per la parità retributiva, nell'ambito di ogni singola pres

Segue: TABELLA *B*
(in vigore dal 1° gennaio 1962)

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
181,60	188,90	179,30	175,50	174,90	170,40	171,20	167,70	171,80	161,90	162,60	157,20	153,40	148,90
157,50 181,60 *	166 — 188,90 *	155,60 179,30 *	151,40 175,50 *	150,50 174,90 *	146,10 170,40 *	146,80 171,20 *	144,40 167,60 *	148,60 171,80 *	138 — 161,90 *	139,70 162,60 *	133,20 157,20 *	130,90 153,40 *	124,80 148,90 *
146,40 172,70 *	154,90 179,90 *	144,50 170,40 *	140,30 166,40 *	139,40 165,90 *	134,90 161,40 *	135,60 162,30 *	133,20 158,60 *	137,50 162,80 *	126,90 152,90 *	128,60 153,70 *	122,10 148,20 *	119,70 144,50 *	113,70 139,00 *
154,20	161,80	152,30	148,30	147,60	143,30	144,10	140,70	145,10	135,20	136,40	130,60	126,90	121,80
136,50 154,20 *	143,80 161,80 *	134,40 152,30 *	130,50 148,30 *	130,30 147,60 *	126,20 143,30 *	126,90 144,10 *	123,20 140,70 *	128,30 145,10 *	117,80 135,20 *	120,30 136,40 *	114,20 130,60 *	110,80 126,90 *	106,10 121,80 *
152,70	160,20	150,70	146,70	146,10	141,70	142,40	139,10	143,60	133,70	134,80	129,10	125,30	120,20
133,60 152,70 *	141,30 160,20 *	131,90 150,70 *	128 — 146,70 *	127,20 146,10 *	123,20 141,70 *	123,80 142,40 *	120,80 139,10 *	125,50 143,60 *	115,80 133,70 *	117,20 134,80 *	111,40 129,10 *	107,70 125,30 *	102,40 120,20 *
133,10 152,70 *	140,90 160,20 *	131,40 150,70 *	127,60 146,70 *	126,70 146,10 *	122,70 141,70 *	123,40 142,40 *	120,40 139,10 *	125 — 143,60 *	115,30 133,70 *	116,80 134,80 *	110,90 129,10 *	107,20 125,30 *	101,90 120,20 *
124,20 145,50 *	131,50 153,30 *	12[illegible],70 143,70 *	119,10 139,70 *	118,30 139 — *	114,50 134,70 *	115,10 135,40 *	112,30 132,10 *	116,60 136,80 *	107,60 126,90 *	109 — 128,20 *	[illegible],50 [illegible],30 *	100 — 118,50 *	95,10 113,20 *
136,90	144,90	135,20	131,20	130,40	126,20	126,90	123,80	128,50	118,60	120,10	114,10	110,20	104,80
114,90 136,90 *	121,50 144,90 *	113,40 135,20 *	110 — 131,20 *	109,40 130,40 *	105,80 126,20 *	106,50 126,90 *	103,80 123,80 *	107,80 128,50 *	99,40 118,60 *	100,80 120,10 *	95,70 114,10 *	92,40 110,20 *	87,90 104,80 *

eventualmente spettanti per il lavoro notturno a turni avvicendati, per il lavoro notturno a turni non avvicendati, per il lavoro, a squadre, ecc.
di cui al presente richiamo verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare.

MAGLIFICI-CALZIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
TINTORIA									
Operai specializzati:									
Coloristi (che tingono a campione filati o manufatti e che passano dall'uno all'altro colore e dall'una all'altra fibra)	184,80	182,10	180,40	179,90	174,80	175,90	184,70	177,80	176,70
Operai qualificati di 2ª categoria:									
Addetti alle barche di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che svolgano mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione + ...	164,10	161,10	159,50	160 —	155 —	156,10	165,10	158,20	157,10
Operai comuni:									
Addetti alle barche di tintoria, vasche di lavaggio e centrifughe aventi anche mansioni di carico e scarico e lavori vari che non svolgano mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione + ...	157 —	153,90	152,40	153,10	148 —	149,30	158,20	151,40	150,30
Manovali:									
Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti	148,50	145,20	143,90	144,80	139,50	140,90	149,90	143,10	142 —
Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti	124,50 148,50 *	121,80 145,20 *	120,70 143,90 *	121,50 144,80 *	117,10 139,50 *	118,20 140,90 *	125,80 149,90 *	120 — 143,10 *	119,10 142 — *
OPERAI AUSILIARI									
Fuochisti:									
Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di secondo grado generale o particolare	194,10	191,70	189,60	189,30	184,60	185,60	194,40	187,50	186,40
Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di terzo grado generale o particolare	187,50	185,10	183,10	182,80	178,10	179,10	187,80	181 —	179,90
Ausiliari specializzati:									
Sono considerati ausiliari specializzati gli operai provetti con specifica preparazione tecnico-pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio - A titolo esemplificativo:									
Attrezzisti, tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di reparto o di officina, tubisti, lattonieri, saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive o prevalenti, fabbri, fucinatori non a stampo, fonditori, calderai in rame e piombisti, falegnami, elettricisti, bobinatori, avvolgitori elettrici, sellai confezionatori di cinghie e manicotti, conduttori di forni di cementazione, muratori, carpentieri, conduttori di motrici termiche in genere	194 —	191,50	189,50	189,20	184,60	185,60	194,30	187,50	186,40
Ausiliari qualificati:									
Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo:									
Tornitori, fresatori, aggiustatori meccanici di officina o di reparto, tubisti, meccanici in genere, lattonieri, fabbri, forgiatori, falegnami, elettricisti, sellai, verniciatori, muratori, ferraioli, addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni, turbinisti idraulici quadristi non elettricisti, calderai, piombisti, ecc.	174,80	171,90	170,30	170,60	165,50	166,70	174,60	168,40	167,70

NOTA. — * Le paghe segnate con il presente richiamo si applicano alla terza squadra notturna. Nelle paghe indicate per la terza squadra non sono comprese le [illegible]
In relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nella premessa dell'accordo per la parità retributiva, nell'ambito di ogni singola [illegible]

Segue: TABELLA *B*
(In vigore dal 1° gennaio 1962)

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
172,70	179,90	170,40	166,[illegible]0	165,90	161,40	162,30	158,60	162,80	152,90	153,70	148,20	144,50	139,90
152,70	160,20	150,70	146,70	146,10	141,70	142,40	139,10	143,60	133,70	134,80	129,10	125,30	120,20
145,50	153,30	143,70	139,70	139 —	134,70	135,40	132,10	136,80	126,90	128,20	122,30	118,50	113,20
136,90	144,90	135,20	131,20	130,40	126,20	126,90	123,80	128,50	118,60	120,10	114,10	110,20	104,80
114,90	121,50	118,40	110 —	109,40	105,80	106,50	103,80	107,80	99,40	100,80	95,70	92,40	87,90
136,90 *	144,90 *	135,20 *	131,20 *	130,40 *	126,20 *	126,90 *	123,80 *	128,50 *	118,60 *	120,10 *	114,10 *	110,20 *	104,80 *
183,10	190 —	180,90	176,70	176,30	171,70	172,70	169 —	172,90	163,20	163,70	158,50	154,70	150,40
176,50	183,60	174,30	170,30	169,80	165,20	166,10	162,60	166,30	156,70	157,20	152 —	148,20	143,90
183,10	190 —	180,90	176,80	176,30	171,70	172,70	169 —	172,90	163,20	163,70	158,50	154,70	150,40
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	152,20	153 —	149,60	154 —	144,20	145,30	139,60	135,80	130,80

[illegible] per il lavoro notturno a turni avvicendati, per il lavoro notturno a turni non avvicendati, per il lavoro a squadre, ecc.
[illegible] attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare.

MAGLIFICI - CALZIFICI

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I	ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como, Firenze, Roma, Varese	Aosta, Bolzano, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	Cremona	Crema	Sondrio	Verbania
Aiutanti degli ausiliari:									
Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non eccezionali, di aiuto agli ausiliari, qualificati e specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro. A titolo esemplificativo:									
Aiuto muratori, aiuto fuochisti, aiuto meccanici, ecc.	158,40	155,80	153,90	154,50	149,40	150,70	159,60	152,80	151,70
LAVORAZIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA									
Qualificati:									
Autisti - infermieri patentati + - motoscafisti - guardiani notturni	170 —	167,10	165,50	165,90	160,90	162,20	171 —	164,20	163,10
Portinai + - guardiani diurni	166,90	163,90	162,40	162,80	157,80	159 —	167,80	161 —	159,90
Comuni:									
Altre mansioni discontinue + ...	158,70	155,60	154,20	154,90	149,70	151 —	160 —	153,10	152 —

+ In relazione alle differenze obiettive accertate in sede tecnica, come dichiarato nella premessa dell'accordo per la parità retributiva, nell'ambito di ogni singola prest

Segue TABELLA *B*
(in vigore dal 1° gennaio 1962)

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII		ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Placenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena,	Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
146,90	154,60	145,10	141,10	140,30	136,10	136,80	133,50	138,20	128,30	129,60	123,70	119,90	114,60
158,60	166,20	156,80	152,70	152,10	147,70	148,50	145,10	149,50	139,60	140,80	135,10	131,30	126,30
155,50	163,10	153,50	149,60	148,90	144,60	145,30	141,90	146,40	136,50	137,60	131,90	128,20	123,10
147,20	155 —	145,40	141,50	140,70	136,40	137,20	133,90	138,60	128,60	130 —	124 —	120,20	115 —

ione di cui al presente richiamo verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della corrispondente retribuzione tabellare.

APPRENDISTI

Nell'ambito di ciascun semestre di apprendistato previsto per le rispettive età e mansioni, la paga degli apprendisti viene determinata secondo le percentuali sotto indicate, riferite alla paga del prestatore d'opera di corrispondente età e mansione, non appredista:

MAGLIFICI

Telaristi cotton, con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 5 anni):

1 semestre	58 %	6 semestre	76 %
2 »	60 %	7 »	82 %
3 »	64 %	8 »	86 %
4 »	68 %	9 »	88 %
5 »	74 %	10 »	90 %

Telaristi cotton, con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 4 ani):

1 semestre	68 %	5 semestre	80 %
2 »	70 %	6 »	82 %
3 »	74 %	7 »	86 %
4 »	76 %	8 »	90 %

Telaristi cotton con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 3 anni):

1 semestre	72 %	4 semestre	80 %
2 »	76 %	5 »	84 %
3 »	78 %	6 »	90 %

Garzatori con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 30 mesi):

1 semestre	74 %
2 »	77 %
3 »	80 %
4 »	84 %
5 »	90 %

Garzatori con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 24 mesi):

1 semestre	81 %
2 »	83 %
3 »	86 %
4 »	90 %

Garzatori con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 18 mesi):

1 semestre	81 %
2 »	85 %
3 »	90 %

Altri operai qualificati di prima categoria con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 30 mesi):

1 semestre	80 %
2 »	84 %
3 »	86 %
4 »	88 %
5 »	90 %

Altri operai qualificati di prima categoria con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 24 mesi):

1 semestre	84 %
2 »	86 %
3 »	88 %
4 »	90 %

Altri operai qualificati di prima categoria con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 18 mesi):

1 semestre	84 %
2 »	87 %
3 »	90 %

Operai qualificati di seconda categoria, con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 24 mesi):

1 semestre	84 %
2 »	86 %
3 »	88 %
4 »	90 %

Operai qualificati di seconda categoria con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 18 mesi):

1 semestre	86 %
2 »	90 %
3 »	92 %

Operai qualificati di seconda categoria con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 12 mesi):

1 semestre	88 %
2	91 %

CALZIFICI

Telaristi cotton, con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 5 anni):

1 semestre	58 %	6 semestre	76 %
2 »	60 %	7 »	82 %
3 »	64 %	8 »	86 %
4 »	68 %	9 »	88 %
5 »	74 %	10 »	90 %

Telaristi cotton, con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 4 anni):

1 semestre	68 %	5 semestre	80 %
2 »	70 %	6 »	82 %
3 »	74 %	7 »	86 %
4 »	76 %	8 »	90 %

Telaristi cotton con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 3 anni):

1 semestre	72 %	4 semestre	80 %
2 »	76 %	5 »	84 %
3 »	78 %	6 »	90 %

Montapettini talloniere — addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard — addetti alle talloniere automatiche, con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 30 mesi):

1 semestre . . . . . . 74 %
2 » . . . . . 77 %
3 » . . . . 80 %
4 » . . . . . 84 %
5 » . . . . 90 %

Montapettini talloniere — addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard — addetti alle talloniere automatiche, con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 24 mesi):

1 semestre . . . 81 %
2 » . . . . 83 %
3 » . . . . 86 %
4 » . . . . 90 %

Montapettini talloniere — addetti ai telai rettilinei da elastici e jacquard — addetti alle talloniere automatiche, con inizio aprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 18 mesi):

1 semestre . . . . . . 81 %
2 » . . . . 85 %
3 » . . . . 90 %

Qualificati di prima categoria, con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato di 30 mesi):

1 semestre . . . . 80 %
2 » . . . . 84 %
3 » . . . . 86 %
4 » . . . . 88 %
5 » . . . . 90 %

Qualificati di prima categoria, con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 24 mesi):

1 semestre . . . . 84 %
2 » . . . . 86 %
3 » . . . . 88 %
4 » . . . . 90 %

Qualificati di prima categoria, con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 18 mesi):

1 semestre . . . . 84 %
2 » . . . . 87 %
3 » . . . . 90 %

Qualificati di seconda categoria, con inizio apprendistato tra 14 e 16 anni (apprendistato 24 mesi):

1 semestre . . . . 84 %
2 » . . . . 86 %
3 » . . . . 88 %
4 » . . . . 90 %

Qualificati di seconda categoria, con inizio apprendistato tra 16 e 18 anni (apprendistato di 18 mesi):

1 semestre . . . . 86 %
2 » . . . . 90 %
3 » . . . . 92 %

Qualificati di seconda categoria, con inizio apprendistato tra 18 e 20 anni (apprendistato di 12 mesi):

1 semestre . . . . 88 %
2 » . . . . 91 %

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI CONTRATTUALI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª categoria		2ª categoria				1ª categoria		2ª categoria			
	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	55.000	48.650	41.850	39.650	38.600	35.750	47.300	41.000	36.000	34.150	30.450	28.400
Torino	53.800	47.550	40.900	38.800	37.750	34.950	46.300	40.150	35.200	33.400	29.800	27.750
Genova	53.350	47.100	40.550	38.400	37.450	34.600	45.800	39.750	34.900	33.100	29.500	27.450
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	53.050	46.900	40.350	38.250	37.250	34.450	45.600	39.600	34.750	32.950	29.350	27.350
Situazione extra: Varese	53.700	47.450	40.800	38.700	37.650	34.850	46.200	40.000	35.100	33.300	29.700	27.650
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	51.150	45.200	38.900	36.850	35.900	33.250	44.000	38.150	33.450	31.750	28.350	26.350
Situazioni extra:												
Crema	54.450	48.150	41.350	39.300	38.200	35.350	46.850	40.600	35.650	33.750	30.200	28.050
Sondrio	52.700	46.650	40.150	38.000	37.050	34.250	45.350	39.350	34.500	32.730	29.200	27.200
Trieste	51.500	45.550	39.150	37.200	36.150	33.450	44.400	38.400	33.700	31.950	28.550	26.550
Verbania	52.050	46.000	39.550	37.550	36.450	33.750	44.750	38.800	34.000	32.250	28.800	26.850
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli,	50.150	44.350	38.150	36.150	35.200	32.650	43.150	37.450	32.850	31.150	27.800	25.900
Situazione extra: Biella	53.700	47.450	40.800	38.700	36.650	34.900	46.200	40.050	35.100	33.300	29.700	27.650
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.250	43.500	37.450	35.450	34.500	31.950	42.350	36.700	32.150	30.550	27.250	25.250
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	47.750	42.250	36.300	34.450	33.500	31.000	41.050	35.650	31.250	29.650	26.450	24.600
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.250	41.850	35.950	34.100	33.200	30.700	40.650	35.300	30.900	29.300	26.200	24.400
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.200	40.800	35.150	33.300	32.400	30.000	39.700	34.450	30.250	28.700	25.600	23.850
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.200	40.000	34.400	32.650	31.750	29.350	38.900	33.700	29.550	28.050	25.000	23.350
Situazione extra: Valdarno	46.750	41.300	35.600	33.750	32.850	30.400	40.250	34.900	30.600	29.050	25.950	24.150
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.200	39.050	33.150	31.450	30.600	28.350	38.000	33.000	28.550	27.050	24.150	22.500
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.550	39.400	33.400	31.650	30.800	28.550	38.250	33.200	28.750	27.250	24.350	22.650
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.850	37.900	32.000	30.400	29.550	27.550	36.850	31.950	27.550	26.150	23.350	21.750
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.650	36.750	30.900	29.300	28.550	26.400	35.800	31.000	26.600	25.250	22.550	21.000
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.400	34.850	29.250	27.750	27.000	25.000	33.850	29.350	25.150	23.900	21.850	19.850

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI - UOMINI

ZONE	1ª Categoria		2ª Categoria 1° Grado		2ª Categoria 2° Grado		3ª Categoria - 1° Grado							3ª Categoria - 2° Grado						
	1° grado	2° grado	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	83.350	75.350	65.350	56.150	56.800	49.300	42.600	40.650	39.050	35.850	30.850	28.350	23.600	35.850	34.300	33.250	31.150	26.300	24.750	19.800
Torino	81.500	73.700	63.900	55.090	55.550	48.200	41.650	39.700	38.150	35.050	30.250	28.000	23.100	35.050	33.500	32.500	30.450	25.800	24.250	19.350
Genova	80.750	73.050	63.300	54.450	55.050	47.800	41.250	39.400	37.800	34.750	30.000	27.750	22.900	34.750	33.200	32.250	30.200	25.500	24.050	19.100
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	80.350	72.750	63.000	54.250	54.800	47.600	41.100	39.200	37.650	34.600	29.850	27.600	22.800	34.600	33.050	32.100	30.100	25.400	23.950	19.050
Situazione extra: Varese	81.250	73.500	63.800	54.850	55.450	48.100	41.550	39.650	38.050	35.000	30.150	27.950	23.050	35.000	33.400	32.450	30.400	25.700	24.200	19.350
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa-Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.450	70.050	60.800	52.250	52.800	45.800	39.600	37.800	36.300	33.350	28.750	26.600	21.950	33.350	31.850	30.900	28.950	24.500	23.050	18.400
Situazioni extra: Crema	82.450	74.650	64.050	55.650	56.200	48.750	42.150	40.250	38.700	35.450	30.600	28.350	23.350	35.450	33.000	32.950	30.800	26.100	24.550	19.600
Sondrio	79.800	72.250	62.650	53.000	54.450	47.250	40.850	39.000	37.450	34.400	29.650	27.450	22.650	34.400	32.850	31.850	29.900	25.250	23.800	18 900
Trieste	78.000	70.600	61.200	52.050	53.200	46.200	39.850	38 050	36.600	33.550	28.950	26.850	22.100	33.550	32.100	31.150	29.150	24.650	23.200	18.500
Verbania	78.800	71.300	61.800	53.150	53.750	46.600	40.300	38.450	36.900	33.900	29.200	27.100	22.350	33.900	32.400	31.450	29.400	24.900	23.450	18.700
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli.	75.950	68.750	59.650	51.300	51.850	45.000	38.900	37.100	35.650	32.750	28.200	26.150	21.600	32.750	31.250	30.350	28.450	24.050	22.650	18.050
Situazione extra: Biella	81.250	73.500	63.800	54.850	55.450	48.100	41.550	39.650	38.050	35.000	30.150	27.950	23.050	35.000	33.400	32.450	30.400	25.750	24.200	19.350
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	75.050	67.850	58.700	50.450	51.050	44.200	38.200	36.500	35.050	32.200	27.750	25.750	21.200	32.150	30.700	29.850	27.900	23.600	22.200	17.700
ZONA V:																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia.	74.150	67.100	57.650	49.600	50.100	43.500	37.300	35.650	34.250	31.450	27.100	25.050	20.700	31.400	30.050	29.100	27.300	23.050	21.750	17.350
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	72.750	65.750	56.750	48.750	49.350	42.800	36.800	35.150	33.750	31.000	26.750	24.750	20.450	30.900	29.500	28.700	26.900	22.700	21.400	17.100
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.250	65.350	56.050	48.250	48.700	42.300	36.050	34.500	33.100	30.400	26.200	24.300	20.050	30.350	28.950	28.100	26.350	22.300	21.000	16.700
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.700	64.000	54.900	47.250	47.750	41.400	35.300	33.700	32.400	29.750	25.650	23.800	19.650	29.700	28.400	27.500	25.800	21.800	20.500	16.400
Situazione extra: Valdarno	73.150	66.200	56.800	48.800	49.400	42.850	36.550	34.900	33.500	30 800	26.500	24.600	20.300	30.700	29.300	28.500	26.700	22.550	21.250	16.900
ZONA: IX																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.	68.200	61 700	52.850	45.500	46.000	39.850	33.750	32.250	30.950	28.500	24.500	22.750	18.750	28.450	27.150	26.350	24.700	20.900	19.700	15.700
Situazione extra: Ascoli Piceno	68.700	62.200	53.350	45.800	46.350	40.200	34.100	32.500	31.250	28.700	24.700	22.900	18.900	28.650	27.350	26.550	24.850	21.050	19.850	15.800
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.500	61.100	51.900	44.600	45.100	39.100	32.050	31.400	30.200	27.750	23.900	22.100	18.300	27.500	26.300	25.500	23.950	20.200	19.000	15.200
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.900	59.650	50.550	43.500	43.900	38.100	32.100	30.650	29.400	27.050	23.250	21.600	17.850	26.700	25.450	24.700	23.150	19.600	18.450	14.650
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.850	56.850	48.300	41.650	42.000	36.500	30.600	29.200	28.050	25.800	22.200	20.550	16.950	25.350	24.250	23.500	22.000	18.600	17.550	14.000

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI - DONNE

ZONE	1ª Categoria		2ª Categoria 1° Grado		2ª Categoria 2° Grado		3ª Categoria - 1° Grado							3ª Categoria - 2° Grado						
	1° grado	2° grado	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	83.350	75.350	60.100	51.300	48.800	42.000	36.000	34.350	30.850	28.600	26.250	24.400	21.800	30.850	29.450	27.600	24.400	22.200	21.100	18.500
Torino	81.500	73.700	58.750	50.150	47.800	41.100	35.800	33.550	30.250	27.950	25.700	23.900	21.350	30.200	28.850	27.000	23.000	21.750	20.600	18.100
Genova	80.750	73.050	58.300	49.700	47.400	40.750	35.440	33.250	30.000	27.700	25.450	23.650	21.100	29.950	28.600	26.800	23.650	21.600	20.450	17.950
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	80.350	72.750	58.050	49.550	47.150	40.000	35.300	33.100	29.850	27.550	25.300	25.550	21.000	29.750	28.450	26.700	23.550	21.500	20.350	17.900
Situazione extra: Varese	81.250	73.500	58.600	50.000	47.650	41.000	35.700	33.450	30.150	27.850	25.650	23.850	21.250	30.150	28.750	26.950	23.850	21.700	20.550	18.050
ZONA II.																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.450	70.050	55.850	47.700	45.400	39.100	34.100	31.950	28.750	26.550	24.400	22.700	20.250	28.700	27.400	25.700	22.700	20.650	19.650	17.200
Situazioni extra: Crema	82.450	74.650	59.550	50.800	48.350	41.650	36.250	33.950	30.600	28.300	26.000	24.150	21.600	30.550	29.150	27.350	24.150	22.000	20.900	18.300
Sondrio	79.800	72.250	57.600	49.200	46.850	40.300	35.100	32.950	29.650	27.400	25.100	23.350	20.900	29.550	28.300	26.450	23.350	21.350	20.250	17.750
Trieste	78.000	70.600	56.350	48.050	45.750	39.350	34.350	32.150	28.950	26.800	24.600	22.850	20.400	28.900	27.000	25.900	22.850	20.850	19.800	17.350
Verbania	78.800	71.300	56.850	48.450	46.200	39.700	34.650	32.450	29.200	27.050	24.800	23.050	20.650	29.150	27.900	26.150	23.050	21.050	20.000	17.500
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	75.950	68.750	54.800	46.800	44.650	38.350	33.400	31.300	28.200	26.050	23.950	22.300	19.900	28.200	26.900	25.150	22.300	20.300	19.300	16.850
Situazione extra: Biella	81.250	73.500	58.050	50.000	47.700	41.100	35.750	33.450	30.150	27.000	25.650	23.850	21.250	30.150	28.750	26.950	23.850	21.700	20.550	18.050
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	75.050	67.850	53.950	46.050	43.850	37.700	32.900	30.800	27.750	25.700	23.550	21.900	19.600	27.700	26.400	24.750	21.850	19.950	18.900	16.600
ZONA V:																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	74.150	67.100	52.950	45.250	43.100	37.100	32.050	30.100	27.100	25.000	23.000	21.400	19.050	27.050	25.850	24.200	21.400	19.550	18.500	16.200
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	72.750	65.750	52.200	44.550	42.400	36.600	31.650	29.700	26.750	24.700	22.700	21.100	18.800	26.600	25.450	23.850	21.050	19.200	18.250	15.950
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.250	65.350	51.600	44.000	41.950	36.050	31.000	29.100	26.200	24.250	22.200	20.650	18.450	26.100	24.900	23.350	20.600	18.800	17.900	15.650
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.700	64.000	50.500	43.150	41.050	3[illegible].300	30.400	28.500	25.650	23.750	21.800	20.250	18.100	26.000	24.400	22.850	20.200	18.450	17.500	15.350
Situazione extra: Valdarno	73.150	66.200	52.250	44.600	42.450	36.550	31.400	29.450	26.500	24.550	22.550	20.950	18.700	26.450	25.250	23.650	20.900	19.000	18.100	15.850
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	71.300	61.700	48.650	41.500	39.550	33.950	29.050	27.250	24.500	22.700	20.850	19.400	17.300	24.450	23.350	21.900	19.400	17.650	16.750	14.650
Situazione extra: Ascoli Piceno	68.700	62.200	49.050	41.800	39.800	34.300	29.250	27.450	24.700	22.850	21.000	19.550	17.450	24.650	23.550	22.050	19.500	17.750	16.850	14.750
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.500	61.100	47.700	40.750	38.800	33.350	28.300	26.500	23.900	22.050	20.300	18.850	16.800	23.750	22.650	21.200	18.700	17.100	16.200	14.200
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.900	59.650	46.450	39.650	37.750	32.500	27.550	25.900	23.250	21.550	19.800	18.400	16.450	22.950	21.900	20.500	18.150	16.550	15.700	13.800
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.850	56.850	44.450	37.900	36.100	31.050	26.300	24.650	22.200	20.500	18.850	17.550	15.650	21.800	20.850	19.550	17.250	15.750	15.000	13.100

ALLEGATO N. 1

REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO

1) *Definizione del lavorante a domicilio* — Per la definizione del lavorante a domicilio si fa riferimento a quanto disposto in proposito dalla legge 13 marzo 1958, n. 264 e dal relativo regolamento.

2) *Libretto personale di controllo* — Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonchè quanto altro previsto all'articolo 13 della legge n. 264, e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

3) *Responsabilità del lavorante a domicilio* — Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4) *Retribuzioni*

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoranti di età superiore a venti anni e indennità accessorie.

Indennità di contingenza e indennità accessorie dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di otto ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b*) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c*).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni.

5) *Maggiorazione della retribuzione*

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali — una maggiorazione del 19% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavorante a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globa[illegible] percepita.

Chiarimento a[illegible]bale — Le maggiorazioni di cui al presente parag[illegible] saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

6) *Lavoro notturno e festivo* — I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7) *Pagamento della retribuzione* — Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8) *Fornitura materiale* — Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9) *Norme generali* — Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoranti a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla legge 13 marzo 1958, n. 264 e relativi regolamenti.

ALLEGATO N. 2

ACCORDO SULLA COMMISSIONE TECNICA E PARITETICA PER LE CONTROVERSIE RELATIVE ALLA ASSEGNAZIONE IN CATEGORIA O GRADO DEGLI IMPIEGATI, ALLA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA ED ALLA ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA DI APPARTENENTE ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE.

Art. 1.

Le controversie relative all'appartenenza del personale:

— alle diverse categorie o gradi impiegatizi;

— alla attribuzione della qualifica impiegatizia;

— alla attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali o intermedie;

sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica provinciale disciplinata dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia interessata sarà costituita una Commissione tecnica paritetica. L'Associazione provinciale industriali ed il Sindacato provinciale dei lavoratori designeranno rispettivamente fino a 5 membri a far parte di detta Commissione notificandone i nominativi all'Ispettorato del lavoro che provvederà a designare un suo rappresentante per la presidenza della Commissione stessa.

Art. 3.

L'Associazione interessata a promuovere la vertenza dovrà notificare a mezzo raccomandata alla Associazione contrapposta, nonchè all'Ispettorato del lavoro, l'istanza motivata, richiedendo in pari tempo a quest'ultimo di convocare la Commissione paritetica ed indicando preventivamente la persona o le persone designate a comporre la Commissione stessa. Uguale designazione sarà fatta dall'Associazione convenuta.

In caso di contestazione fra le parti sul numero dei membri che devono comporre la Commissione, deciderà l'Ispettorato del lavoro.

Art. 4.

L'Ispettorato del lavoro comunicherà la data di convocazione e la sede sia ai membri della Commissione, sia alle rispettive Associazioni, indicando il nominativo del funzionario designato a fungere da Presidente. La Commissione dovrà esperire un tentativo di amichevole componimento.

Se il compimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri della Commissione e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Art. 5.

Riuscito vano il tentativo, la Commissione paritetica dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

La Commissione dovrà comunicare copia autentica del verbale alle Associazioni competenti, nonchè alle parti interessate nella controversia e da dette Associazioni rappresentate: e ciò a mezzo di lettera raccomandata.

Dopo tale notifica le parti potranno adire le vie giudiziarie.

ALLEGATO N. 3

ACCORDO PER LE CATEGORIE SPECIALI ED INTERMEDIE

1) *Criteri di appartenenza.* — Hanno diritto a tale trattamento quei lavoratori che:

a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi;

b) abbiano mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;

c) giudichino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto la lettera *a*), *b*) e *c*) del capoverso precedente e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa appartengono alla prima categoria: ...*omissis*... l'assistente tessile, ecc.; appartengono alla seconda categoria: il capo squadra con apporto di competenza tecnico-pratica ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ...*omissis*... il capo usciere, il capo fattorino, ecc.

2) *Trattamento.* — Si conviene di applicare il trattamento previsto dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul rapporto di impiego privato, senza pregiudizio del loro stato giuridico. L'anzianità utile agli effetti di tale trattamento decorrerà dal giorno della assunzione e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

La retribuzione compensa anche i periodi di anticipazione o protrazione dell'orario normale, entro i limiti previsti, per la predisposizione del lavoro degli operai.

Quanto precede non modifica naturalmente il trattamento in atto agli effetti fiscali previdenziali ed assicurativi. Ferma restando la non applicabilità degli usi di cui all'art. 17 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 restano in vigore le condizioni individuali complessive (economiche e normative) di miglior favore anche acquisite in base ad accordi sindacali vigenti al 1° aprile 1946, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse stato riconosciuta successivamente al 21 marzo 1945.

3) *Articolo* 17 *dell'accordo interconfederale* 27 *ottobre* 1946. *Gratifica natalizia e* 13ª *mensilità.* — Agli operai in servizio alla data di applicazione del presente accordo la liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata, per ciascun anno e a partire dal 1946, nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Per gli impiegati la tredicesima mensilità a partire dal 1946 sarà corrisposta sulla base della retribuzione globale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia o della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Visti il contratto, le tabelle e gli allegati che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 14 MAGGIO 1960 PER LA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA LAVORATORI E LAVORATRICI DIPENDENTI DALLE AZIENDE FABBRICANTI MAGLIERIE E CALZETTERIE

Addì 14 marzo 1960,

la ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE,

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.),

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.),

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.)

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (C.I.S.N.A.L.);

premesso che con accordo 18 giugno 1959 stipulato in Roma veniva dalle rispettive Confederazioni conferito mandato alle parti stipulanti il presente accordo di procedere autonomamente, nell'ambito delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, a determinare un nuovo sistema di classificazione delle categorie retributive, sulla base delle differenze obiettive della prestazione lavorativa considerata in tutti i suoi elementi, in relazione all'art. 37 della Costituzione, alla Convenzione n. 100 dell'O.I.L. ed all'art. 119 del Trattato istitutivo della C.E.E.,

a conclusione del lavoro svolto dalle apposite Commissioni tecniche per la valutazione delle differenze obiettive delle varie prestazioni lavorative, convengono quanto segue:

Art. 1.

In applicazione anche formale dei precetti legislativi sopra ricordati, le classificazioni e le relative retribuzioni sono quelle che risultano dalle tabelle concordate per ciascun settore e che formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2.

Il presente accordo potrà essere riveduto solo nella

Art. 3.

Le classificazioni retributive di cui agli articoli precedenti riguardano le sole categorie operaie.

Per le categorie degli assistenti le parti si danno atto che il problema della parità non si pone in quanto le prestazioni lavorative di tali categorie sono svolte solo da personale maschile.

Per le categorie intermedie ed impiegatizie la soluzione del problema della parità retributiva è di competenza delle Confederazioni.

Spetta pure alle Confederazioni ogni eventuale determinazione sul metodo e sulla misura della indennità di contingenza per tutte le categorie.

Art. 4.

Sino all'eventuale variazione di metodo e di misura di cui all'art. 3 continueranno ad essere applicate le misure dell'indennità di contingenza secondo i precedenti criteri.

Art. 5.

La suddivisione per categorie (specializzati, qualificati, ecc.) viene mantenuta in via transitoria per gli adempimenti derivanti dagli accordi interconfederali della scala mobile, e da tutte le altre norme di legge (collocamento, apprendistato, ecc.) che fanno riferimento alle categorie anzichè alle mansioni, il tutto in relazione all'art. 2 del presente accordo.

Art. 6.

In relazione al criterio assunto per l'applicazione delle nuove tabelle retributive si stabiliscono le seguenti fasi:

— l'una che entra in vigore al momento dell'entrata in vigore del presente accordo e cioè col periodo di paga in corso alla data del 14 maggio 1960;

— l'altra al 1° gennaio 1962.

Art. 7.

elle da apposito richiamo, verrà attribuita al personale femminile una retribuzione pari al 92,80% della orrispondente retribuzione tabellare.

Nella prima fase di applicazione del presente accordo, come stabilito all'art. 6, verranno applicate le diverse percentuali indicate nelle tabelle.

Art. 8.

Gli aumenti disposti secondo le tabelle precitate assorbono, sino a concorrenza del loro importo, le maggiori retribuzioni corrisposte a titolo di parità o che abbiano inteso determinare un avvicinamento dei salari femminili a quelli maschili. Sono comunque esclusi dall'assorbimento gli aumenti collettivi corrisposti in uguale misura al personale maschile e al personale femminile, o in misura inferiore al personale femminile rispetto a quello maschile. Sono altresì esclusi gli aumenti di merito individuali.

Nei casi dubbi, esperiti i tentativi di amichevole composizione in sede aziendale direttamente fra le parti e in sede di associazioni territoriali, la vertenza verrà esaminata per la sua definizione dalle associazioni nazionali di categoria. In tale sede verrà ricercata una adeguata formula transattiva.

Nell'ipotesi che le parti non riescano a trovare una intesa, la vertenza verrà chiusa con un assorbimento del 45 % della eccedenza delle maggiori retribuzioni precedenti sul corrispondente minimo tabellare del contratto collettivo nazionale di lavoro 24 maggio 1957.

La quota di assorbimento così determinata in via transattiva opererà solo all'entrata in vigore della seconda fase della applicazione del presente accordo e l'assorbimento stesso dovrà comunque essere contenuto nei limiti dell'aumento previsto in sede tabellare nella fase stessa.

L'assorbimento non potrà essere fatto se non a vertenza definita. La vertenza dovrà essere denunciata entro sei mesi dalla data della stipula del presente accordo e definita entro il termine massimo dei successivi sei mesi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152045) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.